

# Stéttarfélagsaðild á Íslandi

**Gylfi Dalmann Aðalsteinsson**, dósent, Viðskiptafræðideild, Háskóli Íslands  
**Þórhallur Örn Guðlaugsson**, dósent, Viðskiptafræðideild, Háskóli Íslands

## Útdráttur

Fáar rannsóknir hafa verið gerðar á stéttarfélagsaðild hér á landi en nokkrar um stéttarfélag. Mikil umræða hefur verið í Evrópu síðustu 20 ár um minnkandi stéttarfélagsaðild en þar hefur dregið nokkuð úr aðild. Ýmsar ástæður hafa verið nefndar til sögunnar sem hafa haft áhrif á þessa fækkun, svo sem almenn efnahagsleg velsæld frá lokum seinni heimsstyrjaldarinnar, tilskipanir og reglur frá Evrópusambandinu um aukin réttindi og vernd starfsmanna, áhersla á samþættingu vinnu og einkalífs, aukinn hagvöxtur, hærra atvinnustig, formgerðarbreyting á vinnumarkaði og nýjar stjórnunaraðferðir sem leggja áherslu á að starfsmenn standi utan stéttarfélaga. Enn fremur hefur verið bent á sem mögulega skýringaþætti, alþjóðavæðinguna, harðnandi samkeppni fyrirtækja á alþjóðlegum mörkuðum, meiri áherslu á sveigjanleika í ráðningarformi, útvistun starfa og að erfiðlega hefur gengur að fá vel menntaða sérfræðinga til að vera í stéttarfélögum. Þróun stéttarfélagsaðildar hér á landi hefur verið með öðrum hætti, en síðustu 20 ár hefur stéttarfélagsaðild hér á landi haldist nokkuð stöðug. Í þessari grein er rakin þróun stéttarfélagsaðildar hér á landi frá árunum 1994–2016. Settar eru fram nokkrar yrðingar (proposition) sem skýrt geta háa stéttarfélagsaðild hér á landi að mati höfunda. Þær eru; (1) forgangsréttarákvæði kjarasamninga, (2) skylda atvinnurekenda til að innheimta félagsgjöld starfsmanna, (3) fjöldi opinberra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði, (4) markviss vinna stéttarfélaga að gera aðild að stéttarfélögum aðlaðandi með fjölbreyttri þjónustu, (5) sérstök áhersla stéttarfélaga til að ná til ungs fólks á vinnumarkaði, (6) tenging félagsaðildar við lífeyrissjóðakerfið á sínum tíma og (7) „Ghent kerfið” sem byggði á því að atvinnuleysisbætur tengdust stéttarfélagsaðild.

**Efnisorð:** Stéttarfélag; stéttarfélagsaðild; vinnumarkaður.



Icelandic Review of Politics and Administration Vol. 15, Issue 1 (67-90)

© 2019 Contact: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, gylfidal@hi.is

Article first published online June 18th 2019 on <http://www.stjornmalogstjornsysla.is>

Publisher: Institute of Public Administration and Politics, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík, Iceland

Stjórnmal & stjórnsýsla 1. tbl. 15. árg. 2019 (67-90) Fræðigreinar

© 2019 Tengiliður: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, gylfidal@hi.is

Vefbirting 18. júní 2019 - Birtist á vefnum <http://www.stjornmalogstjornsysla.is>

Útgefandi: Stofnun stjórnsýslufræða og stjórnmála, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík

DOI: <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2019.15.1.4>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 License.

## Trade union density in Iceland

### Abstract

Few studies have been conducted on trade union density in Iceland, some has been written about trade unions in Iceland. There has been a lot of debate in Europe over the last 20 years of declining trade union density. There are various reasons for this decline, such as general economic prosperity since the end of the Second World War, EU directives and regulations on increased rights and protection of workers, more focus on work life balance, increased economic growth, higher employment rates, structural change in the labour market and new management practices that encourage employees to be outside of trade unions. Furthermore, as a possible explanation, internationalization and fierce competition of companies in global markets has also been pointed out, greater emphasis on flexibility in employment contracts, job outsourcing and the fact that it is more difficult to get well-educated professionals to be union members. The development of trade union density in Iceland has been different. For the last 20 years, trade union density in Iceland has been very high and remained fairly stable. This paper deals with trade union density in Iceland from 1994 to 2016. Few proposition, according to the authors' assessment, are put forward that can shed light on high union density in Iceland. They are: 1) closed shop agreements, 2) check-off system, legal obligation for employers to deducts a portion of an employee's wages to pay union dues, 3) large public sector, 4) strategic work of trade unions to make union membership attracting with various services and benefits for members, 5) trade unions has emphasized on reaching to young people in the labour market, 6) trade union membership granted union members access to pension fund, 7) the "Ghent system" which linked unemployment benefits to union membership.

**Keywords:** Trade union; trade union density; labour market.

### Inngangur

Stéttarfélög eru um margt sérstakar skipulagsheildir. Þau litu dagsins ljós í lok 19. aldar og hafa alla götur síðan starfað og þróast á tímum mikilla þjóðfélagsbreytinga (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2003). Meginhlutverk stéttarfélaga er að standa vörð um réttindi og starfskjör launtaka og þau eru lögmæltur hagsmunagæsluáðili þeirra. Fáar rannsóknir á stéttarfélagsaðild hafa verið gerðar hér á land. Hins vegar hafa sagnfræðingar, félagsfræðingar og stjórnmálafræðingar ritað nokkuð um sögu einstakra stéttarfélaga, stéttarfélagasambanda og ævi og störf nokkurra verkalýðsforingja. Í þessari rannsókn er greint frá stéttarfélagsaðild á Íslandi, skoðuð þróunin hér á landi á árunum 1994 -2016 og sett eru fram nokkur sjónarmið eða yrðingar sem skýrt geta háa stéttarfélagadild á Íslandi. Þegar fjallað er um stéttarfélagadild er mikilvægt að greina frá skipulagi á hinum íslenska vinnumarkaði en í þessari grein er skipulaginu gerð góð skil. Það er mikilvægt að taka fram að rannsóknir á þessu viðfangsefni meðal erlendra vinnumarkaðsfræðinga eru ekki nýjar af nálinni, en viðfangsefninu hefur verið gerð ítarleg skil meðal erlendra

vinumarkaðsfræðinga á undanförunum áratugum en rannsóknir skort hér á landi. Þessi grein skipist í fimm kafla. Á eftir inngangi kemur fræðileg umfjöllun um stéttarfélög, annar kaflinn fjallar um stéttarfélagssaðild á Íslandi, í þriðja kafla eru umræður um niðurstöður, greint frá þá þeim þáttum sem geta skýrt háa stéttarfélagssaðild hér á landi, enn fremur er rætt um takmarkanir og frekari rannsóknir á viðfangsefninu.

## 1. Fræðilegt yfirlit

Stéttarfélög eru rótgróin samfélaginu og fyrstu stéttarfélög á Íslandi litu dagsins ljós á seinni hluta 19. aldar. Líkt og í nágrannalöndunum voru það iðnaðarmenn sem voru fyrstir til að bindast slíkum samtökum. Hér á landi voru það prentarar sem stofnuðu fyrsta stéttarfélagið í ársbyrjun 1887 og Verkamannafélagið Dagsbrún var stofnað 1906 (Ólafur R. Einarsson 1970). Á þessum tíma var atvinnulíf á Íslandi fábrotið en fljótlega fór að bera á breytingum. Í landbúnaði var farið að framleiða í vaxandi mæli fyrir markað, sjávarútvegur eflidist og erlent fjármagn fór að streyma til landsins. Þetta nýja fjármagn varð undirstaða margháttaðra breytinga og framþróunnar hér á landi. Fljótlega fór að skapast grundvöllur fyrir myndun stéttarféлага, þéttbýli varð þungamiðja atvinnulífsins, í sjávarplássum fór fólk að vinna í tengslum við sjávarútveg, verkaskipting varð skýrari og stéttaskipting greinilegri. Í byrjun 20. aldar urðu því til skilyrði fyrir myndun hagsmunasamtaka þ.e. aukin félagsleg verkaskipting, ákveðinn fjöldi launafólks innan ákveðinnar starfsstéttar og staðsetning þess hóps á ákveðnu félagssvæði (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2003; Ólafur R. Einarsson 1970; Svanur Kristjánsson 1976). Stéttarfélög eru byggð upp af hópi einstaklinga sem hafa með sér skipulagsbundin tengsl. Markmið þeirra er vinna að þeim málum sem þeir skilgreina sem sameiginlega hagsmuni sína (Bain 1970; Commons 1919; Farnham & Pimlott 1993; Flanders & Clegg 1954; Fox 1985; Webb & Webb 1894).

Á fyrstu áratugum 20. aldar voru helstu baráttumál stéttarféлага þrjúþætt (Svanur Kristjánsson 1976):

- Í fyrsta lagi að ná fram viðurkenningu atvinnurekenda og ríkisvaldsins á samningsrétti stéttarféлага.
- Í öðru lagi að laun væru greidd eftir taxa stéttarféлага.
- Í þriðja lagi að allir launtakar væru í stéttarfélagi og þeir hefðu forgang til starfa.

Árið 1938 var lögfestur réttur launtaka til að stofna stéttarfélög og stéttarfélagasambönd í þeim tilgangi að vinna að sameiginlegum hagsmunamálum verkalýðsstéttarinnar og launtaka eins og segir í fyrsta kafla laga um stéttarfélög og vinnudeilur (nr. 80/1938) (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2008). Í fyrsta kafla laganna er enn fremur ákvæði um að stéttarfélög skulu vera opin öllum starfsmönnum í hlutaðeigandi starfsgrein á hverju félagssvæði. Stéttarfélagin setja nánari reglur um aðildina í samþykktum sínum eins og segir í 2. grein laganna um stéttarfélög og vinnudeilur (Lára V. Júlíusdóttir 1995). Með þessum lögum er stéttarfélagum tryggður réttur til að vera lögformlegur samningsaðili um kaup og kjör félagsmanna sinna (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2008). Lög um kjara-

samninga opinbera starfsmanna nr. 94/1986, greinar 4. - 7. fjallar um stéttarfélög opinberra starfsmanna, kjarasamninga og félagsaðild. Í 7. grein laganna segir: „Starfsmaður, sem lög þessi taka til, á rétt til þátttöku í stéttarfélagi sem fer með samningsumboð samkvæmt lögum þessum eftir því sem samþykktir viðkomandi félags segja. Aðeins eitt félag fer með umboð til samninga fyrir hann.“

Richard Hyman (2001) segir viðfangsefni stéttarfélaga einkum vera þrjúþætt; Þau séu í eðli sínu hagræn samtök þar sem þau eru aðili að kjarasamningum og reyna þannig að hafa áhrif á laun og vinnuskilyrði starfsmanna. Í öðru lagi eru þau vettvangur verkalýðshreyfingarinnar í baráttunni gegn atvinnurekendum, sem byggir á því að samtakamátturinn styrkir félagsmenn hennar. Loks eru stéttarfélög hluti af samfélagslegri heild sem hafa meðal annars það markmið að bæta samfélagið. Stéttarfélög geta í eðli sínu verið mjög ólík, t.d. hvað varðar markmið, þau geta verið pólitísk eða fagleg og uppbygging þeirra getur verið með ýmsum hætti, þ.e. starfsgreinaskipt eða atvinnugreinaskipt (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2003). Lára V. Júlíusdóttir (1995) bendir á að það sé meginregla hér á landi að sérhver starfsmaður í ákveðinni starfsgrein, eða sá sem er í nánnum tengslum við viðkomandi starfsgrein, eigi lögvarinn rétt til þess að ganga í stéttarfélag á viðkomandi félagssvæði. Hvaða starfsgrein um er að ræða byggir svo aftur á lögum og kjarasamningum.

Hagsmunir stéttarfélaga geta verið margvíslegir svo sem að berjast fyrir bættem kjörum félagsmanna, stuðla að auknu jafnrétti, tryggja efnahags- og félagslega velferð félagsmanna, bæta vinnuaðstæður, tryggja fulla atvinnu fyrir félagsmenn, verja kaupmátt, tryggja starfsöryggi, tryggja að lífsgæðum sé jafnt og réttlátlega skipt, veita fyrirtækjum og stjórnvöldum aðhald og bæta félagslega jafnt sem opinbera þjónustu (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2003; Kelly 1998; Rose, 2001).

Ef titið er til þess tíma frá því að stéttarfélög voru stofnuð og til dagsins í dag hefur stéttarfélagum orðið vel ágengt í baráttumálum sínum. Þau hafa náð fram miklum réttar- og kjarabótum á síðustu áratugum fyrir félagsmenn sína. Þó má segja að almenn efnahagsleg velsæld frá lokum seinni heimsstyrjaldarinnar, aukinn hagvöxtur, hátt atvinnustig og formgerðarbreytingar á vinnumarkaði þar sem störfum í þjónustu og verslun hefur fjölgað á sama tíma og hefðbundnum störfum í iðnaði, framleiðslu og landbúnaði hefur fækkað, hafi haft áhrif á stéttarfélagsaðild. Einnig hafa tilskipanir og reglur frá Evrópusambandinu aukið rétt og vernd starfsmanna. Eins eru þjóðfélagsaðstæður í dag gerbreyttar frá því sem áður var og nýjar áherslur í stjórnun starfsmanna, eins og mannaúdsstjórnun þar sem lögð er mikil áhersla á hollustu og tryggð starfsmanna, hefur einnig haft áhrif. Enn fremur hefur verið bent á alþjóðavæðingu og hardnandi samkeppni fyrirtækja á alþjóðlegum mörkuðum, meiri áherslu á sveigjanleika í ráðningarformi, útivistun starfa og að erfiðara virðist vera að fá vel menntaða sérfræðinga til að vera í stéttarfélagum, sem þætti er hafa haft áhrif á stéttarfélagsaðildina (Boeri, Brugjaviní & Calmfors 2001; Charlwood 2002; Ferner & Hyman 1998; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2003; Kelly 1998; Pettinger 2000).

Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014) benda á mun á stéttarfélagsaðild hér á

landi og annarra Norðurlanda þar sem stéttarfélagsaðild hér á landi sker sig úr. Benda þau á að lítil fækkun í stéttarfélagsaðild á Norðurlöndum megi rekja til sterkar norrænnar verkalýðshreyfingar, bæði hvað varðar félagsaðild og þess hversu margir launtakar taka laun eftir kjarasamningi.

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

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

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands var fjöldi stéttarféлага hér á landi 172 árið 2018. Alþýðusamband Íslands, ASÍ, eru heildarsamtök launafólks. Innan vébanda ASÍ eru um 123.000 félagsmenn í fimm landssamböndum í 48 stéttarfélögum og 25 deildum stéttarféлага um allt land. Félagmenn ASÍ starfa á flestum sviðum vinnumarkaðarins, bæði á almennum vinnumarkaði og hjá ríki og sveitarfélögum. Sjö stéttarfélög eiga beina aðild að ASÍ en samantekt má sjá í töflu 1.

**Tafla 1.** Fjöldi stéttarféлага og félagsmanna innan ASÍ 2018

Landsamband	Stéttarfélög	Deildir stéttarféлага	Fjöldi félagsmanna
Landsamband íslenskra verslunarmanna, LÍV	4	7	38.847
Rafiðnaðarsamband Íslands, RSÍ	8	0	4.942
Samband iðnfélaga, Samiðn	6	5	6.769
Sjómannasamband Íslands, SSÍ	4	13	1.810
Starfsgreinasamband Íslands, SGS	19	0	61.473
Landsfélög með beina aðild	7	0	8.704
<b>Samtals</b>	<b>48</b>	<b>25</b>	<b>122.545</b>

Heimild: Hvað er ASÍ?

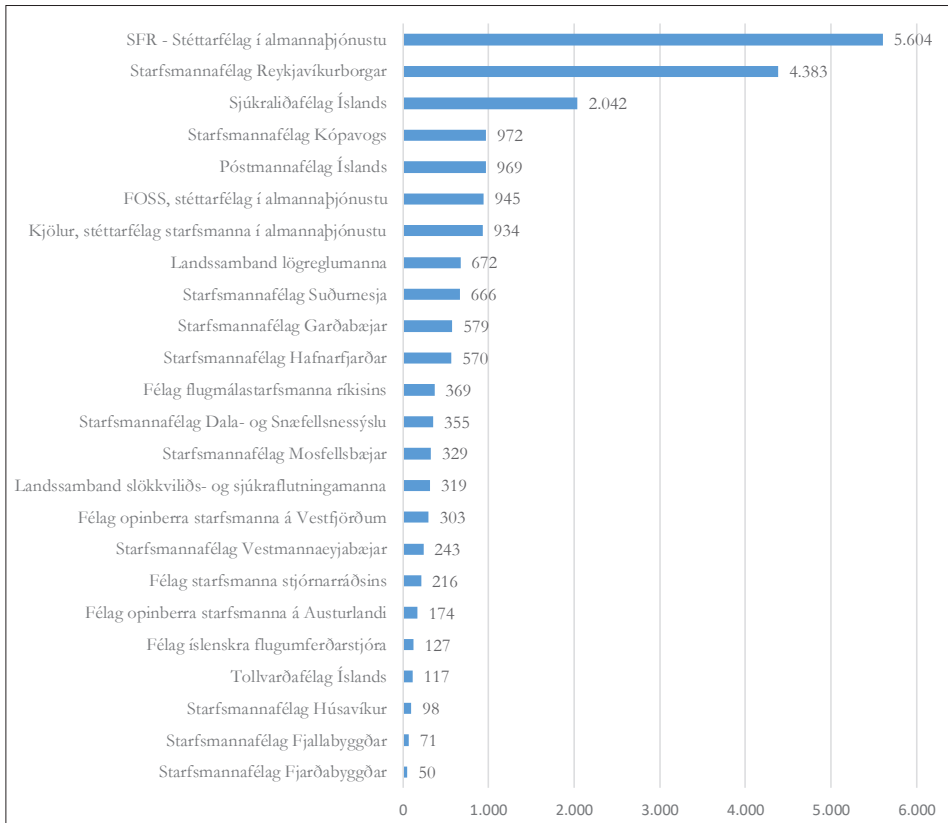
Eins og tafla 1 sýnir þá eru launtakar innan vébanda ASÍ um 123.000 talsins, þetta er mjög hátt hlutfalla allra starfandi á íslenskum vinnumarkaði eða um 62%. Stærstu stéttarfélög innan vébanda ASÍ eru VR, Efling og Eining – Iðja með um 64.500 félagsmenn. Stærsta stéttarfélag meðal opinberra starfsmanna er Sameyki, sameinað félag SFR, Starfsmannafélag ríkisstofnana og St.Rv., Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, með um 9.700 félagsmenn (Sameinig að veruleika, e.d.). Í töflu 2 má sjá yfirlit yfir stærstu stéttarfélög landsins. Af þeim 26 stéttarfélögum sem hér er gerð grein fyrir, eru 11 með 2.000 félagsmenn eða færri. Þá vekur athygli að rúm 20% félagana eru með rúmlega 66% allra félagsmanna. Stéttarfélögin eru því nokkuð ólík hvað gerð og stærð varðar, sjá nánar töflu 2.

**Tafla 2.** Fjöldi félagsmanna stærstu stéttarféлага á Íslandi 2017 og 2018

Stéttarfélag	Fjöldi félagsmanna
VR	32.000
Efling	25.000
Sameyki	9.700
Eining - lóða	7.500
Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur	5.200
Félag grunnskólakennara	4.600
Félag hjúkrunarfræðinga	4.100
Samtök fyrirtækja í fjármálaþjónustu	3.900
VM, Félag vélstjóra og máltæknimanna	3.350
Verkamannafélagið Hlíf	3.200
Verkalýðsfélag Akraness	3.200
Framsýn	2.455
Félag leikskólakennara	2.250
Sjúkraliðafélag Íslands	2.200
Félag hjúkrunarfræðinga	2.100
Fræðagarður	2.000
Afl, starfsgreinafélag	1.900
Félag íslenskra náttúrufræðinga	1.820
Félag framhaldskólakennara	1.800
Matvís, félag iðnaðarmanna í matvæla- og veitingagreinum	1.750
Báran stéttarfélag	1.500
Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga	1.420
Verslunarmannafélag suðurnesja	1.350
Læknafélag Íslands	1.300
Félag háskólakennara	1.100
Kjödur, stéttarfélag í almannþj.	1.050
Samtals	127.745

Heimild: Samantekt höfunda.

Á hinum opinbera vinnumarkaði, þ.e. hjá ríki og sveitarfélögum, starfa um 46.000 manns eða u.þ.b. 24% af heildarfjölda á íslenskum vinnumarkaði. Um 25.000 starfa hjá sveitarfélögunum og 21.200 hjá ríki, en ársverk eru talsvert færri þar sem margir eru í hlutastörfum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2015). Langflestir ríkisstarfsmenn tilheyra heildarsamtökum BSRB og BHM, samtals um 61% starfsmanna. Mynd 1 sýnir fjölda félagsmanna innan vébanda BSRB.

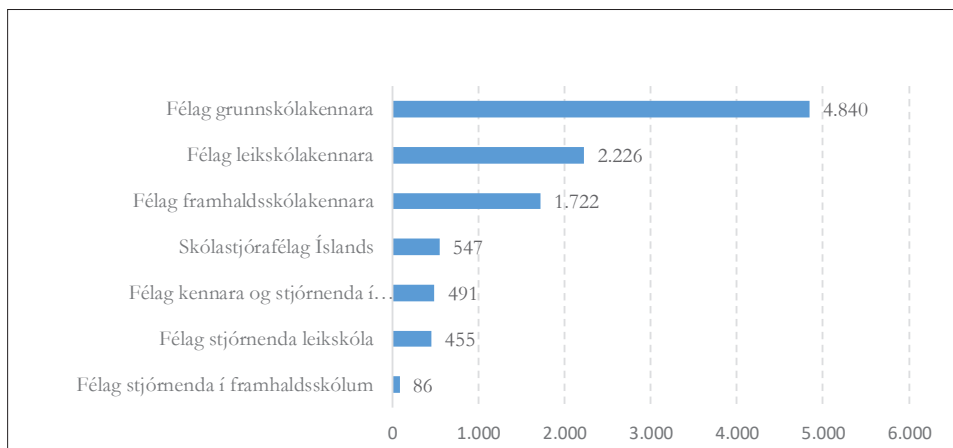


**Mynd 1.** Félög með aðild að BSRB 2017

Heimild: Samantekt höfunda

Eins og mynd 1 sýnir þá er mikill munur á stærð stéttarféлага innan BSRB, það fjölmennasta sameinað stéttarfélag SFR og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, St.Rv. með um 9.700 (þessi félög eru nú sameinuð og heita Sameyki) og það fámennasta, Starfsmannafélag Fjarðabyggðar, með 50 félagsmenn. Flestir starfsmenn sveitarfélaga eru í félögum innan BSRB og Kennarasambands Íslands, KÍ eða 70,5% en fimmtungur starfsmanna sveitarfélaga eru í stéttarfélögum innan ASÍ (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2015). Sér samband kennara á skólastigum öðrum en háskólakennarastigi, Kennarasamband Íslands, KÍ er með 10.400 félagsmenn í sjö félögum, sjá mynd 2.

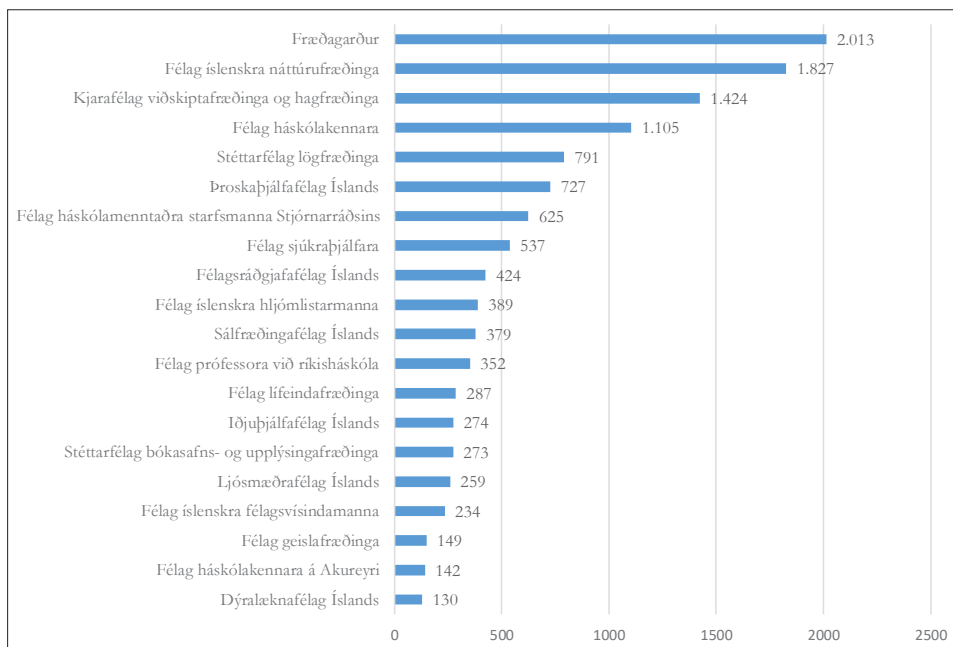




**Mynd 2.** Félög innan Kennarasambands Íslands 2017

Heimild: Samantekt höfunda.

BHM var stofnað fyrir 61 ári síðan og á þeim tíma sem liðin er frá stofnun sambandsins hafa orðið miklar breytingar á félagsaðildinni. Í dag eru aðildarfélögin 27 og félagsmenn rúmlega 12.000, sjá mynd 3.



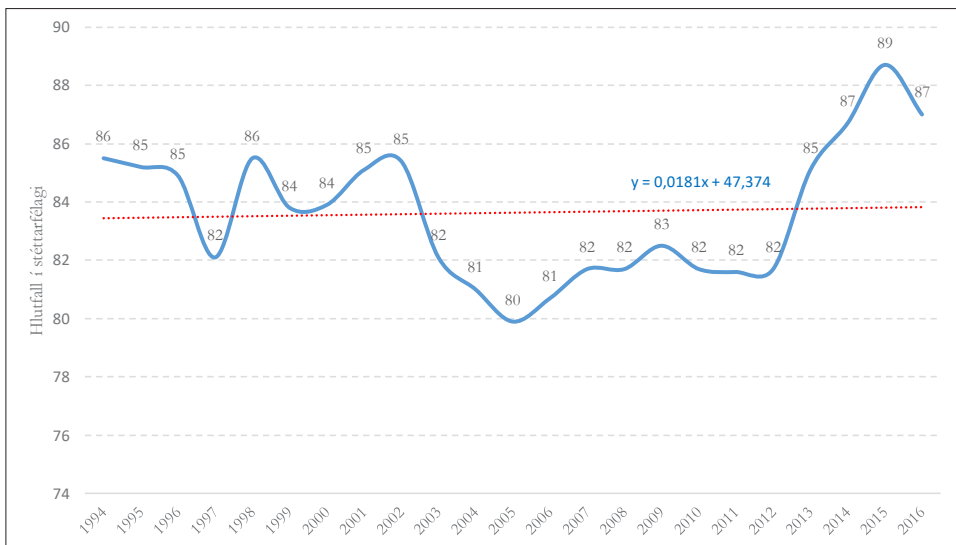
**Mynd 3.** Aðildarfélög innan BHM

Heimild: Samantekt höfunda.

Auk þeirra félaga sem fram koma á mynd 3 eru nokkur félög með fáa félagsmenn en þau eru Félag akademískra starfsmanna HR (56), Félag fréttamanna (55), Félag íslenskra listdansara (5), Félag íslenskra leikara (94), Félag leikstjóra í Íslandi (15), Arkitektafélag Íslands (73) og Samband íslenskra myndlistarmanna (35). Eins og sést á mynd 3 þá eru aðildarfélög BHM eftir sem áður misstór, það fámennasta með 130 félaga en það fjölmennasta með rúmlega 2.000 félagsmenn. Ríkisstarfsmenn sem eru utan heildarsamtaka BSRB og BHM eru 18% ríkisstarfsmanna. Þar er Félag íslenskra hjúkrunarfæðinga stærsti hópurinn með um 4100 félagsmenn og Læknafélag Íslands með um 1300 félagsmenn.

## 2. Stéttarfélagsaðild á Íslandi

Stéttarfélagsaðild hér á landi hefur haldist nokkuð stöðug síðustu 20 ár en þó verið í hægum vexti. Mynd 4 sýnir stéttarfélagsaðild á Íslandi á tímabilinu 1994-2016. Punktalínan sýnir leitni (*trend*) stéttarfélagsaðildar hér á landi á tímabilinu. Þar má sjá að hallatala línunar er lág (0,0181) sem bendir til þess að breytingar séu í raun litlar milli ára yfir tímabilið. Hún er þó jákvæð sem bendir til þess að um hægan vöxt sé að ræða.



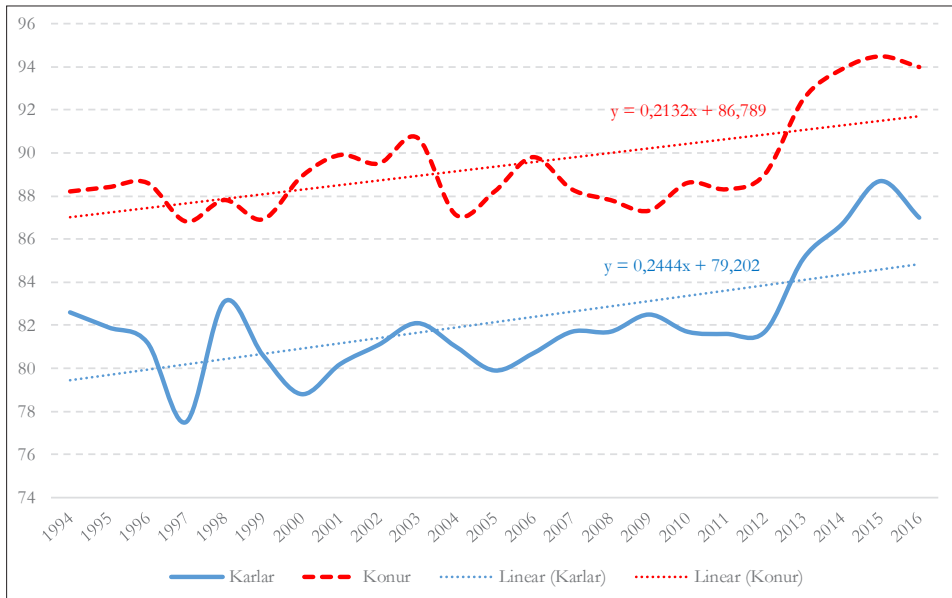
**Mynd 4.** Stéttarfélagsaðild á Íslandi árin 1994-2016

Heimild: Hagstofa Íslands 2018.

Eins og sjá má á mynd 4 þá er stéttarfélagsaðild hér á landi nokkuð nokkuð há en þó má greina sveiflur. Árið 2005 mældist stéttarfélagsaðildin 79,9% en árið 2015 var hún 88,7%, munur um tæp 9 prósentustig. Stéttarfélagsaðildin fellur lítillega árið 1997, fer úr 84,9% í 82,1% en nær sér svo aftur á strik og nær fyrri aðild árin 2000 og 2001. Meðalstéttarfélagsaðild hér á landi er 83,6% á þessu tímabili og á þessu 23 ára tímabili mælist stéttarfélagsaðild 11 sinnum undir meðaltalinu. Uppgangsrárin fyrir efnahagshrunið

haustið 2008 og framundir árið 2013 er stéttarfélagsaðildin undir meðaltali árána 1994-2016, helst í kringum 82% en fer svo vaxandi, nær fyrri styrk árið 2013 og fer hæst í 88,7% árið 2015. Rétt er að hafa í huga að vera kann að ástæður sveiflna milli ára sé vegna mæli- og/eða skráningarskekkju.

Ef stéttarfélagsaðild kvenna og karla er skoðuð hér á landi þá kemur talsverður munur í ljós á stéttarfélagsaðild kynjanna, sjá mynd 5.

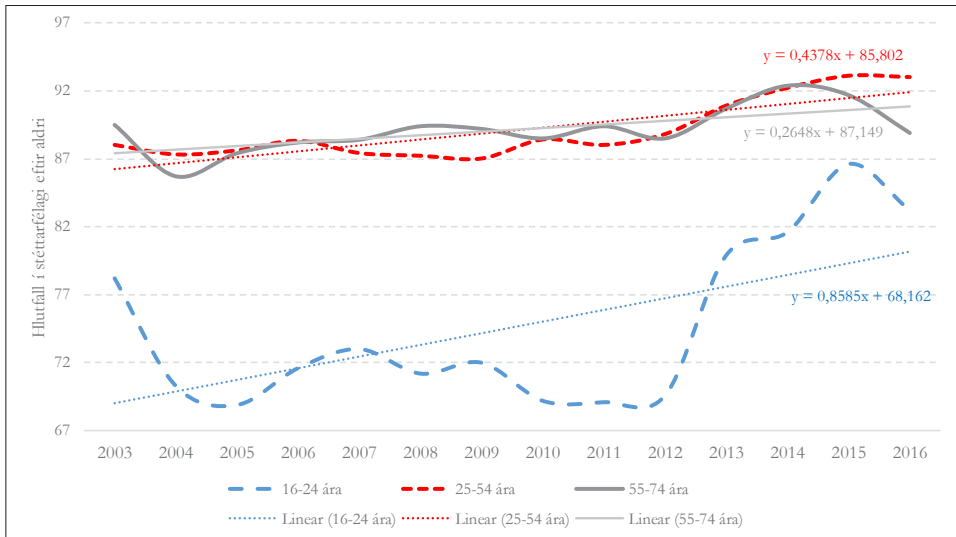


**Mynd 5. Stéttarfélagsaðild karla og kvenna árin 1994-2016**

Heimild: Hagstofa Íslands 2018.

Eins og sjá má á mynd 5 þá er talsverður munur á stéttarfélagsaðild kvenna og karla hér á landi á tímabilinu 1994-2016. Meðalstéttarfélagsaðild karla á þessu tímabili er 82,1% en kvenna 89,3%, munur sem nemur 7,2 prósentustigum. Sjá má meiri sveiflur í stéttarfélagsaðild karla en kvenna svo sem milli árána 1997 og 1998 þá minnkar stéttarfélagsaðild karla um 5,6 prósentustig en kvenna um eitt prósentustig. Mesti munur á stéttarfélagsaðild kvenna og karla mælist árið 2000 eða 10,1 prósentustig og minnstur munur árið 1998 eða 4,7 prósentustig. Leitni lína fyrir hvorn hóp fyrir sig er svipuð sem bendir til þess að þróun stéttarfélagsaðildar breytist með svipuðum hætti hjá hópunum yfir tímabilið.

Ef lítið er til aldurskiptingar og stéttarfélagsaðildar má sjá að stéttarfélagsaðild er minnst í yngsta aldurshópnum þ.e. 16-24. ára, sjá mynd 6. Hér ber að hafa í huga að tímabilið sem hér er skoðað er frá árinu 2003 til 2016, þar sem gögn frá Hagstofu Íslands ná ekki lengra aftur.

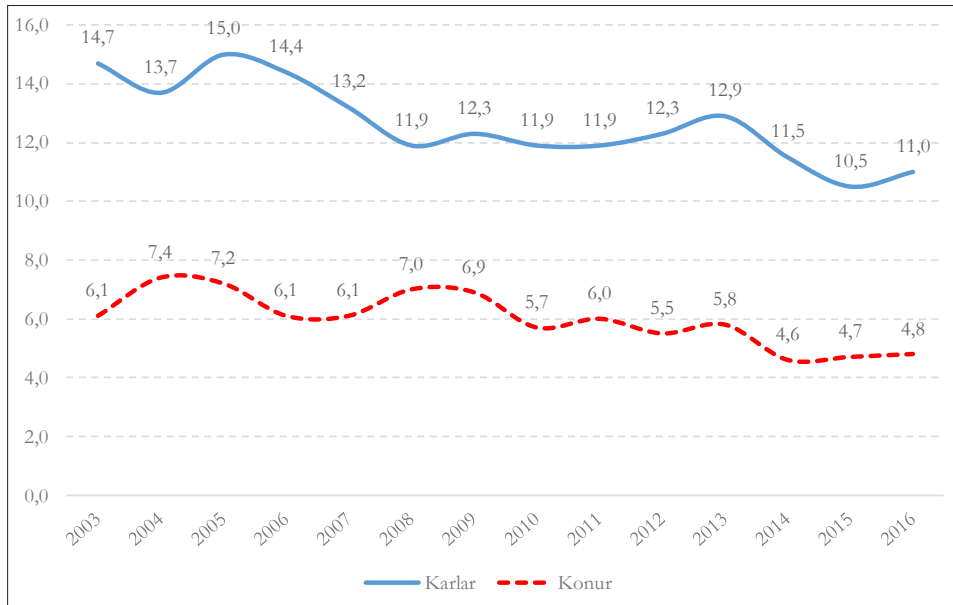


**Mynd 6. Stéttarfélagsaðild eftir aldri 2003-2016**

Heimild: Hagstofa Íslands 2018.

Meðalstéttarfélagsaðild yngsta aldurshópsins, 16-24. ára er á þessu tímabili 74,6% en hinna tveggja hópanna 89,1%. Stéttarfélagsaðild yngsta hópsins fer lægst í 69,1% árið 2011 og munar þá 20,3 prósentustigum á yngsta og elsta aldurshópnum en 18,9 prósentustigum á yngsta og næstelsta aldurshópnum. Minnstur er þessi munur árið 2015 eða 5,1 prósentustig á milli yngsta og elsta hópsins og 6,5 prósentustig á milli yngsta og næstelsta aldurshópsins. Ef skoðuð er leitnilína fyrir hópanna má sjá að yngsti aldurshópurinn er með hæstu hallatöluna sem sýnir að sá hópur hefur tekið mestu breytingum yfir tímabilið. Athygli vekur mikill breyting árið 2012 sem vert væri að skoða nánar. Hallatalan er næst hæst hjá aldrinum 25-54 ára en lægst hjá elsta aldurshópnum. Niðurstöður benda því til þess að þær sveiflur sem fram koma í stéttarfélagsaðild almennt megi fyrst og fremst rekja til yngsta aldurshópsins á vinnumarkaði.

Mun fleiri karlar en konur eru utan stéttarfélaga ef horft er til tímabilsins 2003 til 2016 en heldur virðist þó draga saman með kynjunum hvað þetta varðar. Þetta má sjá nánar á mynd 7.

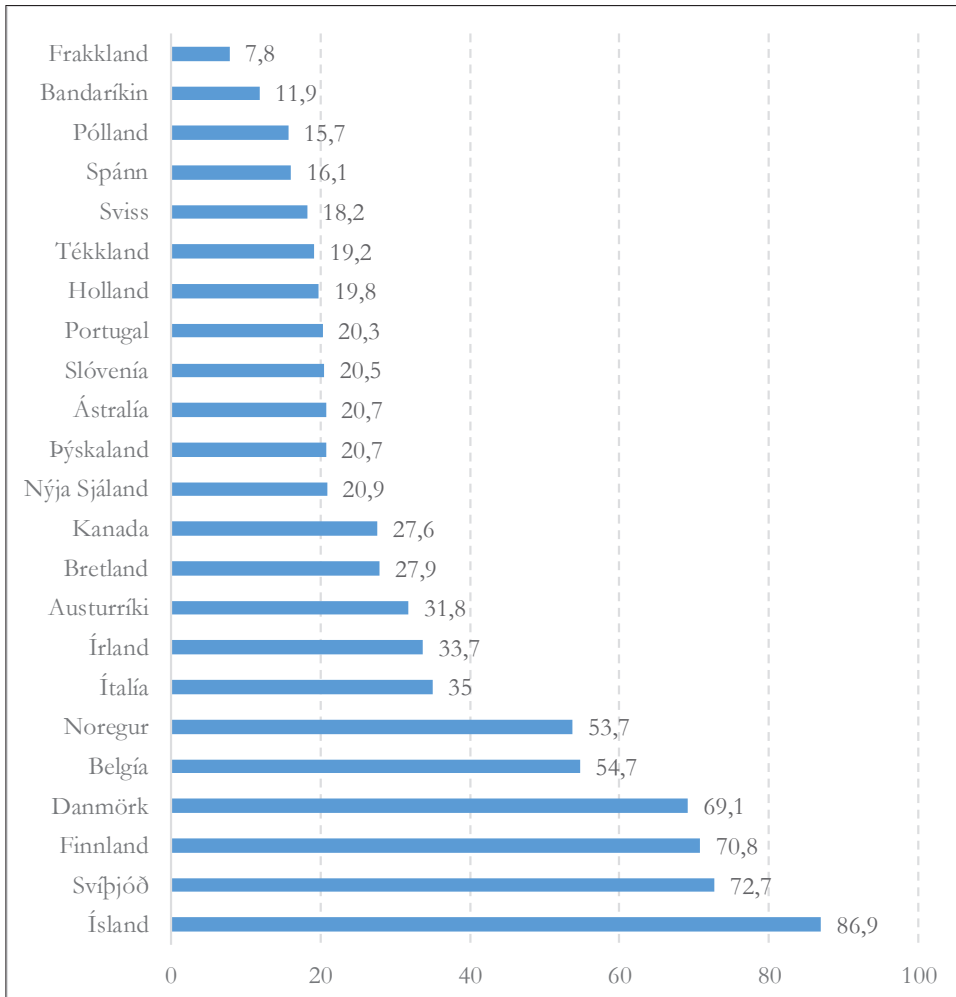


**Mynd 7.** Hlutfall karla og kvenna utan stéttarfélaga árin 2003-2016

Heimild: Hagstofa Íslands 2018.

Eins og sjá má á mynd 7 þá mældist hæsta hlutfall karla sem stóð utan stéttarfélaga árið 2005 eða um 15,0% og lægsta hlutfallið árið 2015 eða 10,5%. Hæsta hlutfall kvenna sem var utan stéttarfélaga mældist árið 2004, eða 7,4% og lægsta hlutfallið mældist árið 2014, eða 4,6%.

Til að átta sig betur á sérstöðu stéttarfélagsaðildar hér á landi er á mynd 8 sýnd meðalstéttarfélagsaðild nokkurra landanna á tímabilinu 1999 - 2015. Hafa ber í huga að þessar tölur koma úr gagnagrunni OECD og svo virðist að tölur í gagnagrunni OECD fyrir Ísland stemmi ekki við tölur Hagstofunnar sem stuðst er við í kaflanum á undan. En til að fá fram þennan samanburð er rétt að styðjast við gagnagrunn OECD. Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014) fjalla um mun á stéttarfélagsaðild innan Norðurlandanna þar sem stuðst er við gögn frá OECD. Sama gerir Sumarliði R. Ísleifsson (2013) í samantekt sinni um stéttarfélagsaðild nokkura landa á tímabilinu 1960-2008.



**Mynd 8.** Meðalstéttarfélagsaðild 1999-2015 eftir löndum

Heimild: OECD, 2018.

Eins og sjá má af mynd 8 þá er stéttarfélagsaðild á Íslandi mun hærrí en í öðrum löndum. Frakkland sker sig úr varðandi litla félagsaðild 7,8%. Mörg þessara landa eru með stéttarfélagsaðild á bilinu 16 til 21%. Ef stéttarfélagsaðild á Íslandi er skoðuð með tilliti til engilsaxneskra landa þ.e. Írlands, Kanada, Bretlands, Nýja- Sjálands, Ástralíu og Bandaríkjanna kemur einnig mikill munur í ljós. Mestur er munurinn á milli Íslands og Bandaríkjanna eða 75 prósentustig og minnstur milli Íslands og Kanada eða tæp 60 prósentustig.

### 3. Umræður og lokaorð

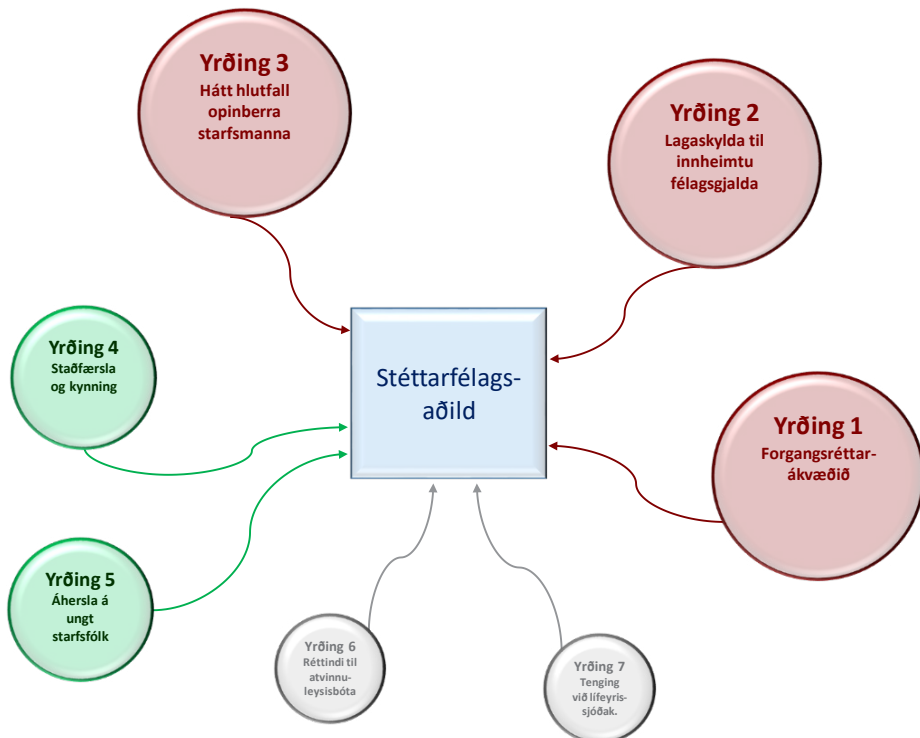
Eins og áður segir hefur lítið verið skrifað um stéttarfélagsaðild á Íslandi, Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2003) ritaði grein um stéttarfélög og mannauðsstjórnun árið 2003. Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014) fjalla um háa stéttarfélagsaðild hér á landi og segja þau meginskýringuna vera forgangsráttarákvæði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

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

Hér á eftir verða tilgreind sjö yrðingar (e. proposition) sem varpað geta ljósi á háa stéttarfélagsaðild hér á landi að mati höfundu.

1. Forgangsréttarákvæði til vinnu.
2. Lagaskylda atvinnurekenda til að halda eftir félagsgjaldi starfsmanna.
3. Hátt hlutfall opinberra starfsmanna á vinnumarkaði.
4. Staðfærsla (*positioning*) stéttarfélaga meðal félagsmanna.
5. Áhersla stéttarfélaga að ná til ungra starfsmanna.
6. Tengsl réttinda til atvinnuleysisbóta og stéttarfélagsaðildar (Ghent kerfið)
7. Tenging stéttarfélagsaðildar við lífeyrissjóðakerfið á sínum tíma.

Mynd 9 sýnir með myndrænum hætti þessar sjö yrðingar en mismunandi stærð þeirra sýnir mat höfundu á mikilvægi hvernar fyrir sig hvað stéttarfélagsaðild varðar.



**Mynd 9.** Yrðingar sem hafa áhrif á stéttarfélagsaðild og hlutfallslegt vægi þeirra

Fyrsta yrðingin snýr að forgangsréttarákvæði til vinnu. Í lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna segir í 1. gr. að lögin gildi um alla starfsmenn sem eru félagar í stéttarfélagum sem hafa rétt til að gera kjarasamninga samkvæmt þeim og eru ráðnir hjá ríkinu, sveitarfélögum eða stofnunum þeirra. Lögin fjalla ekki um forgangsrétt opinberra starfsmanna (Lára V. Júlíusdóttir 1995). Í 7. gr. þessara laga kemur fram að starfsmaður, sem lög þessi taka til, eigi rétt á að vera í stéttarfélagi sem fer með samningsumboð samkvæmt lögnum. Starfsmaður sem er ekki í stéttarfélagi, sem lög þessi taka til, skal eftir sem áður greiða til þess stéttarfélags, sem hann ætti að tilheyra, jafnt gjaldi því sem honum bæri að greiða væri hann í félaginu, enda fari um laun hans, réttindi og önnur starfskjör samkvæmt kjarasamningum þess félags. Um 89% íslenskra launamanna byggja kjör sín á kjarasamningi (Kjarasamningar og vinnumarkaður á Norðurlöndum 2013). Þetta er nokkuð hátt hlutfall og til samanburðar má nefna að hlutfallið er að meðaltali 56% innan OECD landanna og 68% innan Evrópusambandslandanna. Noregur er með 68%, Danmörk, 83%, Finnland 90%, Svíþjóð 91% og Bretland 35% (sama heimild).

Á hinum almenna vinnumarkaði hefur tíðkast í kjarasamningum að stéttarfélög semji við viðsejendur sína um ákvæði sem tryggir félagsmönnum stéttarfélaga forgangsrétt til vinnu hjá þeim vinnuveitenda sem samningur nær til (Arnundur Backman & Gunn-



ar Eydal 1986; Lára V. Júlíusdóttir 1995, 1997). Tilgangur forgangsréttarákvæðisins er að ýta undir almenna aðild starfsmanna að stéttarfélögum. Forgangsréttarákvæðið útilokar þó ekki starfsmenn frá því að sinna ákveðnum störfum. Forgangsrétturinn miðast við það að hæfir félagsmenn séu ráðnir hverju sinni. Forgangsréttarákvæði eru mismunandi eftir kjarasamningum. Í 6. kafla aðalkjarasamnings Starfsgreinasambandsins við Samtök atvinnulífsins segir að:

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

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

Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta verslunarmenn sem eru félagsmenn VR eða viðkomandi aðildarfélags LÍV [Landsamband íslenskra verslunarmanna] hafa forgangsrétt við ráðningu til almennrar verslunarmannavinnu skv. samningi þessum, þegar þess er krafist að félagsmenn bjóðast, er séu hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða. Vinnuveitendur hafa frjálst val um það hvaða félagsmenn viðkomandi féлага þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til sín mann í vinnu sem ekki er félagsmaður og er þá félagið skylt til þess að veita þeim manni inngöngu ef hann sækir um það og það brýtur ekki í bága við samþykktir félagsins (Kjarasamningur VR og SA e.d.).

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

Önnur yrðingin tengist þeirri lagaskyldu sem hvílir á launagreiðendum að halda eftir félagsgjaldi starfsmanna. Fyrirkomulagið er með þeim hætti að þegar starfsmaður hefur störf og verður félagsmaður í stéttarfélagi (sbr. forgangsréttarákvæðið) er það skylda atvinnurekandans að halda eftir af launum starfsmannsins, iðgjaldi til viðkomandi stéttar-

félags samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina og er það samkvæmt 2. mgr. 6. gr. laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 (Lára V. Júlíusdóttir 1995, 1997). Nánari útfærsla á ákvæðum um skil félagsgjalda er að finna í kjarasamningum. Í kjarasamningi Eflingar við Samtök atvinnulífsins segir í gr. 11.1 um innheimtu félagsgjalda:

Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjald aðal- og aukafélaga viðkomandi stéttarfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi síðasta virka dag næsta mánaðar á eftir (Samningur milli SA og Flóabandalagsins e.d.).

Þriðja yrdingin tengist háu hlutfalli starfsmanna sem eru opinberir starfsmenn, þ.e. starfsmenn ríkis- og sveitarfélaga, en hlutfall þeirra er u.þ.b. 26% af heildarfjölda starfandi á íslenskum vinnumarkaði (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2015). Samkvæmt 1. mgr. 7. gr. laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986 á starfsmaður sem löggin taka til, rétt til þátttöku í stéttarfélagi sem fer með samningsumboð samkvæmt lögum þessum eftir því sem samþykktir viðkomandi félags segja. Í 2. mgr. sömu greinar segir að starfsmaður, sem lög þessi taka til og eigi er innan stéttarfélags samkvæmt lögum þessum, greiði til þess stéttarfélags, sem hann ætti að tilheyra, gjald jafnt því sem honum bæri að greiða væri hann í því, enda fari um laun hans og önnur starfskjör samkvæmt samningum þess samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra eða sveitarstjórnar. Þá ákvörðun skal tilkynna viðkomandi stéttarfélagi. Áslaug Björgvinsdóttir (1998, 246) bendir á að í þessari málsgrein felist það sem hún nefnir „óbein skylduáðild opinberra starfsmanna að stéttarfélögum starfsmanna ríkis og sveitarfélaga“. Þessi málsgrein á rætur að rekja til laga nr. 29/1976 um kjarasamninga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og laga nr. 62/1985, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Á 128. löggjafarþingi lagði Pétur Blöndal fram frumvarp til laga um breytingu á 2. mgr. 7. gr. laga 94/1986 þar sem hann gerði að tillögu að viðkomandi grein yrði felld úr lögnum. Í greinargerð með frumvarpinu segir Pétur: „Þetta er í raun dulbúin skylda til aðildar að stéttarfélagi. Það væri mjög óskynsamlegt fyrir starfsmann að njóta ekki allrar þjónustu stéttarfélags með því að gerast félagi, þótt honum væri það þvert um geð, þar sem hann er búinn að greiða fyrir hana“ (Frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna e.d.). Kjellberg (2011) segir að almennt sé meiri stéttarfélagsaðild meðal opinberra starfsmanna en starfsmanna innan einkageirans og Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014) benda á að stéttarfélög innan opinbera geirans séu sterk og geti það skýrt að hluta háa stéttarfélagsaðild hér á landi. Það er mat höfunda að þessi þrjú atriði hafi mest um það að segja hversu há stéttarfélagsaðildin mælist hér á landi.

Fjórdða yrdingin snýr að staðfærslu stéttarfélaga gagnvart félagsmönnum sínum. Það er margt sem stéttarfélög hafa gert hér á landi til gera félagsaðild aðlaðandi (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2003). Sem dæmi ákvað VR árið 1999 að greiða félagsmönnum í fæðingarorlofi styrk sem nam 80% launa. Á fyrstu árum þessarar aldar var lögð

áhersla á að staðfæra VR sem nútímalegt lífsgæðafélag í stað hefðbundins stéttarfélags sem semur um kauphækkanir. VR og önnur stéttarfélög hafa tekið upp nýjar áherslur í kjarasamningum í samstarfi við viðsemjendur sína svo sem ákvæði um fyrirtækjapátt kjarasamnings og persónubundin laun þar sem starfsmönnum eru greidd markaðslaun. Í tengslum við þessar breytingar hafa stéttarfélög boðið félagsmönnum sínum upp á námskeið í launaviðtölum. Markvisst hefur verið unnið í ímyndarmálum, auglýsingar hafa birst í sjónvarpi, dagblöðum og á samfélagsmiðlum með áherslu á ýmsa þætti, svo sem launmun kynjanna, jafnlaunavottunar, samþættingu vinnu og einkalífs, einelti og kynferðislega áreitni og fjölbreytileika á vinnumarkaði. Fræðslu- og menntunarmál hafa tekið miklum breytingum. Stofnsettir hafa verið öflugir starfsmennta- og starfsþróunar- sjóðir og stéttarfélögin hafa haldið fjölda námskeiða fyrir félagsmenn sína til að efla atvinnuhæfni þeirra. Einnig hafa stéttarfélögin haft frumkvæði að ýmsum málaflokkum. Nokkur stéttarfélög hafa tekið upp á því að velja fyrirtæki og stofnun ársins þar sem félagsmenn fá sendan heim spurningalista og svara spurningum um vinnustað sinn einnig hafa félögin staðið fyrir launakönnunum. Loks má nefna ýmsa þjónustu varðandi orlofsmál, líkamsrækt, fræðslustyrki og þátttöku í sjúkrakostnaði félagsmanna (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2003). Tafla 3. Sýnir helstu kjarnaþætti í starfsemi stéttarfélaga.

**Tafla 3.** Kjarnastarfsemi stéttarfélaga

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

Heimild: Samantekt höfunda.

Eins og sjá má í töflu 3 þá býðst félagsmönnum fjölbreytt þjónusta fyrir félagsaðild að stéttarfélagi. Í fyrsta lagi kjaramál og mál sem snerta félagsmanninn sjálfan svo sem túlkun kjarasamninga, túlkun ráðningasamninga, aðstoð vegna uppsagna, innheimtu

launa og aðstoð vegna eineltis eða kynferðislegs áreitiss. Í öðru lagi sjúkrasjóðs- og styrktarmál svo sem styrki vegna heilsuræktar, sjúkraþjálfunar, krabbameinsskoðunar, gleraugnakaupa, glasafriðvögunar og líf-, sjúkdóma- og slysatryggingar o.fl. Í þriðja lagi mennta- og fræðslumál þar sem félagsmenn geta sótt um ýmis konar styrki til menntunar og fræðslu og jafnvel til tólmstundaiðkunar. Loks eru það orlofsmál þar sem félagsmenn fá aðgang að sumarbústöðum, sumarhúsum í útlöndum og tjaldvögnum (Gylfi Dalmann Aðalsteinnsson 2003). Félagsgjöld starfsmanna geta verið mismunandi allt frá 0,7% af launum starfsmanna upp í 1,1%. Einnig eru ýmis móttframlög vinnuveitenda, svo sem í sjúkrasjóð, fræðslu- og starfsmenntasjóði og orlofssjóði.

Yrðing fimm snýr að áherslum stéttarféлага að virkja ungt fólk til þátttöku. Eins og kemur fram í þessari grein þá er félagsaðild ungra starfsmanna í stéttarfélögum minni en eldri starfsmanna. Þróunin hefur verið sú að fram til ársins 2012 kusu sífellt fleiri ungir starfsmenn að standa utan stéttarféлага. Hér á landi hafa stéttarfélögin unnið markvisst að því að fræða ungt fólk um mikilvægi þess að vera aðili að stéttarfélagi. Stéttarfélögin VR og Efling hafa m.a. verið með fræðslu fyrir 10. bekk grunnskólanema á félagsvæði sínu þar sem grunnskólanemendur eru kynnt réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Aðalnámskrá grunnskóla kveður á um að við lok 10. bekkjar eigi nemendur að þekkja íslenskan vinnumarkað, helstu einkenni hans ásamt því að hafa vitneskju um réttindi sín og skyldur á vinnumarkaði (Tinna Ástrún Grétarsdóttir & Gylfi Dalmann Aðalsteinnsson 2010). VR hefur verið með sérstakan skóla á netinu sem félagið kallar VR – Skóli Lífsins. Hér erum um netnámskeið að ræða fyrir 16 ára og eldri, á þessu námskeiði er fræðsla um atvinnulífið, atvinnuleit, gerð ferilskráa og kynningarbréfs auk fræðslu um réttindi og skyldur (VR – Skóli Lífsins e.d.). ASÍ hefur verið með sérstaka áherslu á málefni ungra félagsmanna innan verkalýðshreyfingarinnar. Fyrir nokkrum árum var stofnað innan ASÍ, ASÍ – Ung en tilgangur og markmið þess er að kynna ungu fólki á aldrinum 18-35 ára réttindi þeirra og skyldur á vinnumarkaði og starfsemi stéttarféлага. ASÍ – Ung hefur beitt sér í málefnum barnafjölskyldna og reynt að standa vörð um hagsmuni ungs fólks gagnvart stjórnvöldum og hagsmunasamtökum vinnuveitenda. ASÍ – Ung hefur einnig lagt áherslu á það í starfi sínu að verkalýðshreyfingin gefi málefnum og hagsmunum ungs fólks sérstakan gaum í stefnu og áherslupáttum verkalýðshreyfingarinnar og taki tillit til sjónarmiða þeirra í starfi og stefnumótun verkalýðshreyfingarinnar (ASÍ – Ung e.d.).

Sjötta yrðing snýr að því að árið 1969 gerðu aðilar vinnumarkaðarins með sér samkomulag um skylduáðild að lífeyrissjóðum. Þessi samningur skyldaði vinnuveitendur til að greiða í lífeyrissjóð fyrir starfsmenn sína og forsenda þess að greiða í lífeyrissjóð var að vera félagsmaður í stéttarfélagi (Lára V. Júlíusdóttir 1997). Tilkoma lífeyrissjóðanna er oft talinn vera einn af merkustu áföngum í kjarabaráttu íslenskrar verkalýðshreyfingar. Samningurinn sem var gerður árið 1969 skyldaði vinnuveitendur til að taka þátt í að greiða móttframlag starfsmanna sinna í lífeyrissjóð og tryggja þeim þannig lífeyrissréttindi við starfslok eða vegna óvinnufærni sem stafaði af örorku. Einnig var eftirlifandi mökum og börnum sjóðsfélaga tryggður lífeyrir við andát hans. Lífeyrissjóðir voru þó stofnaðir fyrir eins svo sem Lífeyrissjóður verslunarmanna sem varð til við gerð kjarasamninga árið 1955 (Magnús L. Sveinsson 2004).

Sjöunda yrðing snýr að „Ghent kerfinu“ svokallaða sem byggði á því að greiðsla atvinnuleysisbóta tengdust þeim sem höfðu verið félagsmenn í stéttarfélögum. Nafnið er tilvísun í belgísku borgina Ghent þar sem þetta fyrirkomulag var fyrst kynnt til sögunnar. Þau lönd sem hafa byggt á þessu fyrirkomulagi auk Íslands eru, Danmörk, Finnland og Svíþjóð (Böckerman & Uusitalo 2006; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson 2003; Lind 2009; Scruggs 2002). Scruggs (2002) rannsakaði sambandið milli „Ghent kerfisins“ og stéttarfélagsaðildar í nokkrum löndum Evrópu á árunum 1970-1996. Niðurstöður Scruggs (2002) voru þær að þrátt fyrir að stéttarfélagsaðild og styrkur stéttarfélaga sé mismunandi eftir löndum þá hefur í flestum löndum aðild að stéttarfélögum minnkað en í nokkrum löndum hefur stéttarfélagsaðild staðið í stað eða aukist. Lind (2009) bendir á að frá árinu 1994 hafi stéttarfélagsaðild farið minnkandi í Danmörku, Svíþjóð og Finnlandi en þau byggja einmitt á „Ghent kerfinu“. Ástæðuna segir Lind (2009) vera svipaða og víðast hvar í öðrum Evrópulöndum, frjálslynd hugmyndafræði og stjórnunarstefnur með áherslu á einstaklingshyggju og breytingu á atvinnuháttum. Auk þess sem breytingar á fyrirkomulagi atvinnuleysistrygginga í þessum þremur löndum hefur haft áhrif til fækkunar í stéttarfélögum.

Mestu breytingarnar hafa átt sér stað á tímum lítils atvinnuleysis sem hefur leitt til þess að launtakar hafa ekki sjálfir haft hvata að því að fá sér tryggingar til atvinnuleysisbóta. Böckerman og Uusitalo (2006) fjalla um minnkandi stéttarfélagsaðild í Finnlandi á árunum 1996-2006. Á þessu tíu ára tímabili lækkaði stéttarfélagsaðild um 10%. Höfundarnir segja að þessar breytingar megi rekja til breyttrar samsetningu vinnuafllins og breytingum á vinnumarkaði. Þó ráði mestu að „Ghent kerfið“ sé að víkja fyrir sjálfstæðum atvinnuleysistryggingasjóðum en þar geta starfsmenn utan stéttarfélaga keypt sér atvinnuleysistryggingar án þess að vera í stéttarfélagi.

Hér á landi varð atvinnuleysistryggingasjóður settur á fót árið 1955 að undangengnu sex vikna verkfalli verkakvenna og karla í Hafnarfirði og Reykjavík (Magnús L. Sveinsson 2004). Þessi tenging stéttarfélagsaðildar og rétt til greiðslu atvinnuleysisbóta hefur án efa átt sinn þátt í því að leggja grunn að hárrí stéttarfélagsaðild hér á landi, sem og í Danmörku, Svíþjóð og Finnlandi. Sú staðreynd að þetta fyrirkomulag þekktist ekki í Noregi er ein helsta ástæða þess að stéttarfélagsaðild í Noregi hefur mælst lægri en hjá frændþjóðunum (Kjellberg 2011). Þess ber að geta að lögum um atvinnuleysistryggingar var breytt árið 1997 með lögum nr. 12/1997 í þá veru að víkka réttinn til greiðslu atvinnuleysisbóta en með þeim var t.d. sjálfstætt starfandi einstaklingum veitt heimild til atvinnuleysisbóta.

Segja má að allar þessar yrðingar hafi á einn eða annan hátt haft áhrif á háa stéttarfélagsaðild hér á landi. Það eru einkum þó þrír þættir sem hafa hvað mest um það að segja að stéttarfélagsaðildin er há, forgangsrétturinn til vinnu, skylda vinnuveitenda að halda eftir félagsgjaldi starfsmanns og hátt hlutfall opinberra starfsmanna. Þrátt fyrir að „Ghent kerfið“ sé ekki lengur við lýði hér á landi og skylduáðild að lífeyrissjóðum nái til allra starfandi á vinnumarkaði þá hefur það ekki haft áhrif á stéttarfélagsaðilda. Hins vegar er fjölmargir launtakar enn starfandi á vinnumarkaði þegar þessar reglur voru í gildi og eflaust hafa þeir ekki séð ástæðu til þessa að segja sig úr sínu stéttarfélagi.

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

## Heimildir

- Arnmundur Backman og Gunnar Eydal (1986). *Vinnuréttur*. Reykjavík: Mál og Menning.
- ASÍ – Ung (e.d.). Sótt 10. ágúst 2018 af <https://www.asi.is/um-asi/skipulag/asi-ung>
- Áslaug Björgvinsdóttir (1998). Neikvætt félagafrelsi og staða Lögmannafélags Íslands, *Tímarit lögfræðinga* 48(3), 222-247.
- Bain, G.S. (1970). *The growth of white collar unionism*. Oxford: Clarendon.
- Bean, R. (1994). *Comparative industrial relations, an introduction to cross-national perspectives* (2. útgáfa). London: Routledge.
- Boeri, T., Brugiavini, A. og Calmfors, L. (ritstj.). (2001). *The role of unions in the twenty-first century*. Oxford: Oxford University Press.
- Bryson, A. og Gomez, R. (2005). „Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain“, *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 67-92.
- Böckerman, P. og Uusitalo, R. (2006). „Erosion of the ghent system and union membership decline: Lessons from Finland“, *British Journal of Industrial Relations* 44(2) 283-303.
- Charlwood, A. (2002). „Why do non-union employees want to unionize? Evidence from Britain“, *British Journal of Industrial Relations* 40(3), 463-491.
- Clegg, H.A. (1976). *Trade unionism under collective bargaining. A theory based on comparison of six countries*. Oxford: Blackwell.
- Commons, J.R. (1919). *Industrial Goodwill*. New York: Arno Press.
- Elín Blöndal og Ragnheiður Morgan Sigurðardóttir (2012). *Labour Law in Iceland*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Farnham, D. og Pimlott, J. (1993). *Understanding industrial relations* (4. útg). London: Cassel
- Ferner, A. og Hyman, R. (1998). „Introduction: Towards European industrial relations?“, í A. Ferner. og R. Hyman (ritstj.), *Changing industrial relations in Europe*. Oxford: Blackwell.
- Flanders, A. og Clegg, H.A. (1954). *The System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Blackwell.
- Fox, A. (1985). *History and Heritage*. London: Allen & Unwin.
- Frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna (e.d.). Sótt 1. ágúst 2018 af <https://www.althingi.is/altext/128/s/0320.html>.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2003). „Eiga stéttarfélög og mannaúdsstjórnun samleið?“, í Ingaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Vísðskipta- og hagfræðideild* (bls. 151-160). Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2008). „Vinnulöggjöfin (lög nr. 80/1938) í 70 ár“, *Stjórnsmál & stjórnsýsla* 4(2), 247-268.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2015). „Verkföll opinberra starfsmanna á Íslandi“, *Stjórnsmál & stjórnsýsla* 11(2), 181-204.
- Hagstofa Íslands (2018). „Aðild að stéttarfélagum 2003-2016“. Sótt 6. maí 2018 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_vinumarkadur\\_vinumarkadsrannsokn\\_3\\_arstolur/VIN01007.px/?fbclid=IwAR31Dsp2bbKkAsM\\_EibwOpwhNRq-cHWcJzICujEnyRAo-yyRS-guVRmFPlaA](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_vinumarkadur_vinumarkadsrannsokn_3_arstolur/VIN01007.px/?fbclid=IwAR31Dsp2bbKkAsM_EibwOpwhNRq-cHWcJzICujEnyRAo-yyRS-guVRmFPlaA)

- Hvað er ASI? (e.d.). *ASI*. Sótt 20. maí 2018 af <https://www.asi.is/um-asi/almennt/hvad-er-asi/>
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism; Between market, class and society*. London: Sage.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations; Mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Kjellberg, A. (2011). „The Decline in Swedish Union Density since 2007“, *Nordic Journal of Working Life Studies* 1(1), 67-93.
- Kjarasamningar og vinnuráttur á Norðurlöndum. Skýrsla vinnuhóps aðila vinnuráttarinnar (2013). Sótt 2. september 2018 af [https://rikissattasemjari.is/wp-content/uploads/2017/05/Kjarasamningar\\_og\\_vinnuráttur\\_a\\_Nordurlondum\\_Web.pdf](https://rikissattasemjari.is/wp-content/uploads/2017/05/Kjarasamningar_og_vinnuráttur_a_Nordurlondum_Web.pdf)
- Kjarasamningur SGS og SA (e.d.). Sótt 1. september 2018 af [http://www.sgs.is/wp-content/uploads/2016/06/Kjarasamningur-2015-SA-og-SGS\\_VEF.pdf](http://www.sgs.is/wp-content/uploads/2016/06/Kjarasamningur-2015-SA-og-SGS_VEF.pdf)
- Kjarasamningur VR og SA (e.d.). Sótt 2. september 2018 af [https://www.vr.is/media/5414/kjarasamningurvr-sa2016\\_vefur.pdf](https://www.vr.is/media/5414/kjarasamningurvr-sa2016_vefur.pdf)
- Lára V. Júlíusdóttir (1995). *Stéttarfélag og vinnudeilur*. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.
- Lára V. Júlíusdóttir (1997). *Réttindi og skyldur á vinnuráttarhlöðum*. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.
- Lind, J. (2009). „The end of the Ghent system as trade unions recruitment machinery“, *Industrial Relations Journal* 40(6), 510-523.
- Lög um stéttarfélag og vinnudeilur nr. 80/1938.
- Lög um kjarasamninga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja nr. 29/1976.
- Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 62/1985.
- Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980.
- Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986.
- Lög um atvinnuleysistryggingar nr. 12/1997.
- Magnús L. Sveinsson (2004). *Áfangar í kjararáttu Verzlunarmannafélags Reykjavíkur 1955-2003*. Reykjavík: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur.
- OECD (2018). „Trade union“. Sótt 6. maí 2018 af <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>
- Ólafur R. Einarsson (1970). *Upphaf íslenskrar verkalýðshreyfingar. 1887-1901*. Reykjavík: MFA.
- Pettinger, R. (2000). *The future of industrial relations*. London: Continuum.
- Rose, E. (2001). *Employment Relations*. Harlow: FT Prentice Hall.
- Sameiningað veruleika (e.d.). Sótt 25. nóvember 2018 af <https://sfr.is/um-sfr/frettir/frett/2018/11/09/Atkvaedagreidslu-er-lokid/>
- Samningur milli SA og Flóabandalagsins (e.d.). Sótt 25. nóvember 2018 af <https://efling.is/wp-content/uploads/2016/07/Kjarasamningur-2015-SA-og-Fl%C3%B3i.pdf>
- Scruggs, L. (2002). „The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996“, *Political Research Quarterly* 55(2), 275-297.
- Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014). *Economy, Politics and Welfare in Iceland Sub-report 4 Booms, busts and challenges*. NordMod 2030. Sub-report 4. Oslo: FaFo.
- Sumarliði R. Ísleifsson (2013) *Saga Alþýðusambands Íslands, Til velferðar, II. bindi*. Reykjavík: Forlagið.
- Svanur Kristjánsson (1976). *Íslensk verkalýðshreyfing 1920-1930*. Reykjavík: Örn og Örlygur.
- Tinna Ástrún Grétarsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2010). „Viðhorf íslenskra ungmenna til stéttarféлага og þekking þeirra á réttindum og skyldum á vinnuráttarhlöðum“, í Ingjaldr Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XI: Viðskiptafræðideild* (bls. 147-156). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Vinnuréttarvefur (e.d.). Sótt 20. ágúst 2018 af <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/stettarfelog-og-vinnudeilur/kjarasamningar/forgangsrettarakvaedi/>
- VR – skóli lífsins (e.d.). Sótt þann 10. ágúst af <https://www.vr.is/um-vr/vr-skoli-lifsins/>
- Webb, S. og Webb, B. (1894). *The history of trade unionism*. London: Longman.

