

Verkföll eru gamalgróið tæki sem *verkalyðurinn* notaði gegn *auðvaldinu* til að koma kröfum sínum á framfæri. Kraftur verkfalla á almennum vinnumarkaði felst í því að koma í veg fyrir tekjumyndun af rekstri fyrirtækja og hvetja þannig atvinnurekendur til að semja um bætt kjör við starfsfólk sitt svo tekjustreymið fari af stað á nýjan leik. Hvernig breytast þessi áhrif verkfalla þegar opinberir starfsmenn eiga í hlut? Á hið opinbera að vera með starfsmenn sem geta farið í verkföll? Hvaða áhrif hafa verkföll opinberra starfsmanna á samningsaðila? Eru afleiðingar verkfalla opinberra starfsmanna að bitna á röngum aðilum? Er núverandi stofnanabinding vinnudeila ásættanleg þegar opinberir starfsmenn eiga í hlut?

Verkföll eru skipulagðar aðgerðir til að leysa deilumál milli atvinnuveitenda og launþega. Í gegnum tíðina hafa mörg mikilvæg kjara- og réttindamál verið unnin með verkföllum og flýtt fyrir umbótum sem annars hefðu tekið lengri tíma að fá í gegn. Það má ef til vill sjá á því að frá því að opinberir starfsmenn fengu verkfallsrétt á Íslandi með lögum hafa þau verið tíðari innan þess hóps en á almennum vinnumarkaði. Hitt má þó nefna að í því umhverfi sem er ríkjandi á vinnumarkaðinum í dag, þar sem vinnuumhverfi verður fyrir áhrifum frá evrópskum tilskipunum og launakjör eru byggð á einstaklingssamningum í stórum hluta tilfella (VR, 2005) á þetta ef til vill ekki við. Það er því eðlilegt að samstiltar aðgerðir launþega séu enn notaðar þar sem launum er stýrt með launatöxtum og lítið raunverulegt svigrúm er til einstaklingsmiðaðra kjara.

Verkföll eru aðgerðir sem beinast gegn ákveðnum aðila og er hópurinn sem fer í verkfall er að reyna að ná fram ákveðnum breytingum í vinnuumhverfi sínu. Hvort sem um er að ræða kaup og kjör eða annan aðbúnað svo sem vinnuástöðu eða aðra umhverfisþætti.

Það má síðan deila um það sérstaklega hvort verkföll séu skilvirk tæki fyrir opinbera starfsmenn. Kostnaður eða minni tekjur af verkföllum opinberra starfsmanna hafa ekki sömu áhrift og í einkageiranum. Þegar starfsmenn í einkageiranum leggja niður störf eru það viðsemjendur þeirra (atvinnurekendur) sem verða fyrir kostnaðinum eða tekjumissinum. Í tilfelli flestra opinberra starfsmanna þá verða viðsemjendur (hið opinbera) ekki fyrir neinum tekjumissi þó svo að þjónusta leggist niður. Kostnaður og aðrar neikvæðar afleiðingar leggjast oft á almenning í landinu. Það er mjög óæskileg afleiðing verkfalls þar sem þau eiga að beinast gegn þeim sem kjaradeilan stendur við.

Það eru þó til starfsmenn innan opinbera geirans sem myndu valda ríkinu tekjumissi með verkfalli, til dæmis starfsmenn ÁTVR og jafnvel einhverjir starfsmenn tollstjóra og sýslumannsembætta.

Þetta er nokkuð langt frá þeim hamlandi áhriftum sem verkföll áttu að hafa á tekjuöflun og framleiðslu *auðvaldsins* í upphafi. Er þetta nægjanleg ástæða til að lýsa því yfir að verkföll sé ónothæft af þessum sökum fyrir opinbera starfsmenn? Svo er líklega ekki, þrátt fyrir allt er það skylda hins opinbera að veita þá þjónustu sem það er að greiða fyrir með skatttekjum frá almenningi í landinu. Það ætti því að vera neikvætt í huga hins opinbera að fá til dæmis ekki að eyða þeim peningum sem ætlaðir eru til launagreiðslna til kennara meðan á verkfalli stendur. Þessari starfssemi er ekki ætlað að skila hagnaði. Það má vera að einkavæðingarhugmyndir hafi haft einhver áhrif á viðhorf manna á þessu sviði. Einnig mætti líta á þetta með öðrum hætti og það er að ef almenningur í landinu er álitinn vera eigandi hins opinbera, þetta eru skattar almennings sem fara í reksturinn. Þá er ef til vill eðlilegt að neikvæðar afleiðingar verkfalls innan hins opinbera bitni á almenningi. Ætla má að þetta sjónarmið myndi eiga undir högg að segja þar sem ábyrgð rekstraðila (embættismanna, kosnir eða skilaðir) við eigendur (almenning, kjósendur) er í besta falli með harla óbeinum hætti. Stofnanabinding deilna endurspeglar líka ekki þetta sjónarhorn á vinnumarkaðinn. Almennigur á engan beinan þátt að samningunum og meira að segja ríkissáttasemjari er skipaður af félagsmálaráðherra, sem er aftur á móti kosinn fulltrúi meirihlutans í landinu. Almennigur hefur litið á sig og er álitinn af hinu opinbera vera frekar í hlutverki neytenda að opinberri þjónustu en eigendur að þjónustufyrirtækjunum eða stofnunum.

Viðbrögð almennings við verkfalli hjá opinberum starfsmönnum getur því skipt meira máli heldur en ef um starfsmenn í einkageiranum er að ræða. Það að almenningur mótmæli því að til verkfalls hafi komið, frekar en að eyða kröftum og tíma í að mótmæla verkfallinu sjálfu, gæti verið áhrifarík aðferð til að ýta á stjórnvöld til að leysa deiluna. Vísi að þessu mátti sjá í kennaraverkfalli í grunnskólum 2004 þar sem sveitarfélögin voru í raun að spara útgjöld í formi launagreiðslna til kennara en það var almenningur sem varð í mörgum tilfellum fyrir vinnutapi, vegna barna sem ekki var hægt að hafa í skóla ásamt öðrum óþægindum. Ábyrgð þess félags sem fer í verkfallið er þarna talsverð sérstaklega til að viðhalda stuðningi almennings og hafa almenningsálitið með sér frekar en á móti eins og áður nefnt dæmi sýndi glögglega.

Hið opinbera getur einnig nýtt sér þær aðstæður sem eru í dag til að draga úr verkföllum og gera þau minna aðlaðandi kost fyrir sína starfsmenn. Edwards og Hyman (1994) benda á að stærri einsleitari hópar séu líklegri til að fara í verkföll en minni hópar þar sem kaup og kjör eru einstaklingsmiðuð. Hið opinbera gæti minnkað áhættu sína af völdum verkfalla með því að skipta samningshópunum í minni einingar. Vísí að þessu má til dæmis sjá í nýjustu kjarasamningnum kennara í framhaldsskólum þar sem kominn er inn stofnanasamningur sem millistig á milli launa einstaklingsins og hins almenna kjarasamning. Hvort þetta hafi síðan verið skref í þá átt að draga úr vægi almenna kjarasamningsins til lengri tíma eða bara eitt af spilunum sem notuð voru í samningsviðræðunum er erfitt að segja til um.

Viðhorf starfsmanna til starfssins og vinnustaðar geta einnig haft áhrif á verkfallssækni hópsins. Drucker (2001) bendir á að þekkingargstarfsmenn líta ekki á laun sem einu mælistiku vinnu sinnar og sjá vinnuna ekki sem ævina heldur sem ævistarf. Slík viðhorf og sú staðreynd að launagreiðendur líta á þekkingarstarfsmenn sem einstaklinga en ekki sem stóra hópa gætu orðið til þess að verkföllum myndum fækka. Verkföll gæti því með tímanum orðið úrelt fyrirbæri í hinum þróuðu löndum (Edwards og Hyman, 1994). Upphaf þess má ef til vill sjá hjá starfsmönnum í einkageiranum á Íslandi í dag þar sem verkföll eru orðin. Fyrir því gætu þó verið margar ástæður, tengdar starfsmanninum, starfsumhverfinu og efnahagsaðstæðum. Starfsmenn eins og áður segir eru mis verkfallssæknir og eftir því sem vinnusiðferði og færni er meiri (Edwards og Hyman, 1994) minnka líkurnar á að starfsmaðurinn sjái ástæðu til að fara í verkfall. Starfsumhverfið er einnig orðið mjög þróað og helstu breytingar sem verða á vinnulöggjöf og þeim ramma sem er um vinnuumhverfi eru nú að koma til vegna evróputilskipana en ekki verkfalla ákveðinna starfsstétta. Það gæti því verið að kjarabaráttan sem áður fyrr fór fram á heitum baráttufundum í Austurbæ eða Karphúsinu verði í höndum áróðurssérfræðinga í anddyrum (*lobbyism*) bygginga Evrópusambandsins í Brussel. Efnahagsumhverfið á hverjum tíma hefur líka mikið að segja. Meðan umframframboð var á vinnuafli var staða atvinnurekenda sterk, verkalýðsbaráttan og stofnanabinding kjaradeilna vógu á móti þessu með því að koma í veg fyrir verkfallsbrot og slíkar aðgerðir. Í dag eru hins vegar margir atvinnurekendur í þeirri stöðu að þurfa ekki að fara þessa leið. Ef viðkomandi þekkingarstarfsmaður fellir niður störf þá er honum einfaldlega sagt upp og annar ráðinn í hans stað. Því geta atvinnutækifæri og atvinnuleysishlutfall haft aukin áhrif á

hegðun starfsfólks. Stór hópur hefur ekki á bak við sig öfluga verkfallssjóði og enn færri hafa efni á því að vera án tekna í skemmri eða lengri tíma. Af þeim völdum er hvati til verkfalla lár því miklar kjarabætur þarf að fá í gegn til að vinna upp þann kostnað sem varð vegna tekjumissis og mögulegra vanskila- og vaxtagreiðslna sem komið gætu vegna tekjumissis á verkfallstímanum. Hvort svo viðskiptabankarnir muni sjá sér sölutækifæri í tekjutryggingum vegna verkfalla mun ef til vill ráðast af því hvort þau verði algengari eða séu á undanhaldi.

Staða opinberra starfsmanna er eins og fram hefur komið önnur en starfsmanna í einkageiranum. Þó nokkrir hópar eru undanskyldir verkfallsrétti, til dæmis skólastjórnendur. Hvort það sé rétt að undanskilja alla opinbera starfsmenn er hugmynd sem kemur fram annað slagið og á sér stuðningsmenn. Það er þó leitun að annarri ráðstöfun sem hentar opinberum starfsmönnum betur til að koma kröfum sínum áfram. Samsetning hópsins og vinnuumhverfi innan hins opinbera eru kjörið umhverfi til að nota verkföll, stórir einsleiti hópar með litlum eða engum einstaklingsmiðuðum kjörum. Aðrar aðgerðir sem eru þá minna formlegar gætu leitt til meiri óánægju og röskunar á starfssemi, þar með talið meðal almennings. Fylgjendur einkavæðingar gæti haldið því fram að hið opinbera ætti eingöngu að vera með starfsmenn sem falla í þann hóp sem er í dag undanskilinn verkfallsrétti. Það gæti samt orðið einhver bið eftir því og á meðan annað tæki til kjarabaráttu er ekki í boði er ekki hægt að mæla með því að verkfallsrétturinn verði tekinn af opinberum starfsmönnum. Hvort það sé svo hægt að búa þannig um hnútana að opinberum starfsmönnum þyki verkföll óæskileg aðgerð er svo annað mál og gæti verið styttra í land með það en að starfssvið ríkisins verði eins og allra hörðustu einkavæðingarsinnar vilja hafa það.

Heimildaskrá

Drucker, P. (2001). The next society. *The Economist* (November 3rd -9th).

Edwards, P.K. og Hyman, R. (1994). Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe? Í Fernar, A. og Hyman R. (ritstj.), *New Frontiers in European industrial relations*. Oxford, UK: Blackwell.

VR (2005). *Launakönnun VR*, skoðað 26. september 2005, af <http://www.vr.is/index.aspx?GroupId=476312>