

Ágætu félagar!

Til hamingju með baráttudaginn 1. maí. Þegar launafólk gengur undir rauðum fána og leikinn eru alþjóðalög verkalýðsins, Internasjónalinn sem einnig kallast Nallinn. Sumir hugsa aðallega um Sovétríkin sálugu og alræðisvald kommúnistastjórna þegar þeir sjá fánann og heyra sönginn. En upprunalega merking þessara tákna er fyrst og fremst krafa um breytingar og réttlátara þjóðfélag. Rauði liturinn á fána verkalýðshreyfingarinnar táknar uppreisn gegn ranglæti. Hann þýðir að nú sé nóg komið.

Uppreisn gegn ranglæti

Ranglætin eru í okkar samfélagi þó að okkur hafi tekist nokkuð vel upp með að skapa réttlátt samfélag. Eitt stærsta ranglæti á vinnumarkaði sem enn og aftur þarf að gera uppreisn gegn, er launamismunur á milli karla og kvenna. Hvers vegna er enn verið að berjast við þau viðhorf að karlar og konur eigi að fá sömu laun fyrir sömu vinnu? Af hverju er það ekki sjálfsagt að kynin séu á sömu launum við sömu aðstæður?

Helsti þröskuldur í samfélagsgerð okkar í jafnréttisbaráttunni er kynjамisrétti og rótgrónar hugmyndir um karlmennsku og kvenleika. Lítil þátttaka kvenna á vinnumarkaði í upphafi 20 aldarinnar og þá réðu karlar launasamsetningunni. Þannig frá fyrstu tíð kvenna á vinnumarkaði þá hafa verið átök um launasetningu þeirra. Karlar hafa verið með völdin og því settu þeir launaviðmiðin út frá hagsmunum sínum eins og kemur fram í „Kynungabók“. Nýlegar kannanir sýna vaxandi launamun konum í óhag eftir að dregist hafði saman með þeim í kjölfar kreppu árið 2008.

Baráttukonan Bríet Bjarnhéðinsdóttir hóf umræður og áróður fyrir bættum hag vinnukvenna árið 1885 þegar hún sagði á fyrirlestri „það getur varla verið rjettlátt, að vinnukona hafi ekki meira en þriðjungs kaup á móti karlmanni, hvað dugleg sem hún er...“ Þó að launamunur sé ekki alveg sá sami í sambærilegum störfum í dag þá hallar ennþá á konur miðað við karla. Þöglu árin sem svo er líst frá 1920 til 1960 voru til undirbúnings þar sem konur hófu söfnun á gögnum um kjör kvenna og sáu að margar bjuggu við lakan kost. Mæðrastyrksnefndir víða um land voru stofnaðar á þessu tímabili og kröfðust þær að lagasetningar um að greidd væru „sömu laun fyrir sömu vinnu“. Lög um launajöfnuð kvenna og karla eru svo

sett á Alþingi árið 1961. Rauðsokkuhreyfingin var að berjast fyrir launum kvenna á árunum 1970 til 75 með slagorðinu „konum leiðist þófið“.

Árið 1973 voru sett lög um Jafnlaunaráð síðan hafa öll jafnréttislög sem sett hafa verið síðar kveðið á um launajafnrétti. Því vekur það furðu að nú árið 2017 er enn að mælast óútskýrður launamunur milli karla og kvenna. Af því má sjá að völd og staða karla er ennþá talsverð fyrirstaða í íslensku samfélagi til að launajafnrétti náist. Jafnréttisstofa minnir á að launamunur kynjanna hefur mælst svipaður í fjölda ára, en í ár eru 56 ár frá gildistöku fyrstu laga um launajöfnuð kvenna og karla og því óásættanlegt að ekki hafi þokast lengra í að eyða launamisrétti kynjanna.

Fyrir Alþingi liggur nú frumvarp árið 2017 um að festa í lög „Jafnalaunastaðal“ sem er staðall sem veitir atvinnurekendum leiðbeiningar um hvernig megi þróa og framkvæma gagnsætt launakerfi sem metur verðmæti starfa. Samkvæmt staðlinum er hægt að votta hvort atvinnurekandi er í raun að greiða jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf. Gott og vel!

En enn ein aðgerð til að ná fram launajafnrétti, næst það? hvað með viðhorfin til kvennastarfa? Breytast þau? Vonandi!

Ímynd kvenna á vinnumarkaði er oft ekki opinberuð og þá kemur að því hvernig „fjórða valdið“ svokallaða, sem eru fjölmiðlar umgangast konur og þeirra störf. Blaðakonuna Kay Mills telur að eigi umfjöllun sem snertir konur að koma fram þá séu það konur, sem eru að mestu ábyrgar fyrir því að skrifa um konur og að taka viðtöl við þær. Þetta sé vegna þess að konur og þeirra störf séu bara alls ekki í forgangi hjá körlum því reynsla þeirra liggja ekki saman. Jafnframt sem hún sagði að karlar væru líka tregari til að segja fréttir af því sem miður fer hjá körlum s.s. af kynferðislegu ofbeldi eða öðrum ógæfuverkum þeirra. Einnig lenda fréttir kvenna aftar í röðinni í flutningi fréttanna.

Það er verið að kalla eftir launajafnrétti það er þörf á viðhorfsbreytingu, samvinnu og aðgerðum stjórnvalda og stéttarféлага til að vinna bug á kynbundna launamisréttinu og er samvinna aðila vinnumarkaðarins og samstaða um að taka á málum. Allir þurfa að leggja sitt af mörkum til að fullt jafnrétti ríki!

Höfnum samfélagi sérhyggju

Sjálfánægja og sjálfhverfa er að vaxa á kostnað samhygðar og samhjálpar. Það hefur verið kallað „populismi“ hvernig hann kemur reglulega fram á ljósvakamiðlunum og í dagblöðum. Svona tækifærismennskan stuðlar að sundrung og skiptir fólki í tvær andstæðar fylkingar. Er það einkum auðvaldshyggja sem kristallast í fréttum af söfnun auðs á fárra manna hendur meðan almennt launafólk þarf oft og tíðum að berjast fyrir því að ná endum saman. Einstaklingshyggja birtist í dulinni markmiðssetningu: Ég skal hafa það betra en samborgari minn. Við viljum ekki samfélag sérhyggju, þar sem hver og einn hugsar aðeins um sjálfan sig og þar sem almennt siðgæði og samfélagsleg ábyrgð er litin hornauga.

Við höfum búið við samtryggingarkerfi sem að grunni til er gott. Stoðir þessa kerfis eru menntakerfi, almannatryggingar, lífeyrissjóðir og ýmsir þættir velferðarþjónustu, en þar vegur heilbrigðiskerfið þyngst.

Í lífeyrissjóðunum er ekki spurt um það hvort foreldrar hafi haft heila- eða taugasjúkdóma eða krabbamein. Inn á heilsugæslustofnunum og á sjúkrahúsum hafa allir þeir sem eru sjúkir eða illa á sig komnir fengið aðhlyningu og lækningu. Hlúð hefur verið að fólki ef það hefur verið sjúkt og einu látið gilda hvort það hafi haft sykursýki, krabbamein, nýrnasjúkdóm eða aðra sjúkdóma en það gerir tryggingafélag og setur fyrir sig.

Þetta er þau kerfi sem við verðum að hlúa að og látum ekki rífa niður! Öryggi sem launafólk hefur búið við eftir baráttu þess sem aðili að launþegahreyfingu.

Því miður verður ekki hjá því komist að nefna á nafn svarta atvinnustarfsemi. Hún er staðreynd á Íslandi og er talin vera um 15% að vergri þjóðarframleiðslu og eru þetta mjög miklir fjármunir. Heilbrigðisþjónusta og önnur velferðarmál verða þar af miklu fjármagni – fjármagni sem notað er fyrir heildina og þá er ekki spurt hverjir hafa borgað sína skatta og hverjir ekki.

Alltaf þarf að minna á að kjarasamningar og löggjöf tryggja launafólki réttindi og bætur sem eru föst laun, hvíldartíma og frídaga, veikindarétt hjá vinnuveitenda og viðbótar rétt úr styrktar- og sjúkrasjóði, aukinn réttur vegna slysa í starfi, uppsagnarrétt,

fæðingar- og foreldraorlof, reglur um mannsæmandi aðbúnað á vinnustað, rétt til atvinnuleysisbóta ef missir atvinnu verður, allt eru þetta sjálfsagðir hlutir í dag. Öll þessi réttindi, og fjölmörg önnur, eru ávöxtur samstöðu, átaka og baráttu. Af þessu missir sá sem vinnur svart, og allt samfélagið.

Launaleynd þarf að uppræta því að þrátt fyrir að - svonefnd launaleynd- hafi verið afnumin með breyttum jafnréttislögum árið 2008 er hún enn við lýði. Samkvæmt lögum er okkur heimilt að skýra frá launum okkar ef við svo kjósum. Við viljum að launaákvörðanir séu réttlátar og gegnsæjar. Launaleynd styður við svarta atvinnustarfsemi.

Hvers vegna vilja vinnuveitendur fara leynt með launamálin?

Við sem störfum fyrir stéttarfélagin teljum það vera mikilvægan lið í baráttunni gegn svarti atvinnustarfsemi og launamun kynjanna að auka gagnsæið – að tala um launin. Öðruvísi höfum við ekki viðmið. Þannig getum við metið okkur sjálf, borið okkur saman við aðra og verið viss um að við séum metin til jafns við fólk í svipaðri stöðu.

Burt með launaleynd!

Eitt af stærstu baráttumálum BSRB er að gera íslenskt samfélag fjölskylduvænna. Hluti af því viðamikla verkefni er að stytta vinnuvikuna, án þess að laun skerðist á móti. Íslendingar vinna mun lengri vinnudag en þær þjóðir sem við viljum bera okkur saman við og geta því ekki notið samveru með fjölskyldu og vinum eins mikið og til dæmis aðrar Norðurlandþjóðir.

Stefna BSRB er að stytta vinnuvikuna úr 40 stundum í 36. Rannsóknir sýna að styttri vinnuvika leiðir til aukinnar ánægju í starfi og aukinna afkasta. Þá mun heilsa og vellíðan landsmanna batna með styttri vinnudegi og jafnrétti kynjanna aukast.

Til að vinna að framgöngu þessa baráttumáls hefur bandalagið meðal annars beitt sér fyrir því að stofnað verði til tilraunaverkefna svo hægt sé að meta árangurinn af slíkri styttingu hér á landi. Tilraunaverkefni BSRB og Reykjavíkurborgar hefur staðið frá árinu 2015 en tilraunaverkefni BSRB og ríkisins hófst í byrjun apríl 2017. Miklar væntingar eru til þessara verkefna og lofa fyrstu niðurstöður góðu svo að verkefni Reykjavíkurborgar hefur nú verið framlengt um eitt ár í viðbót.

Að mörgu er að taka sem ég hefði viljað draga hér fram sem verkalýðshreyfingin hefur verk að vinna að. Tryggja þarf að ungt fólk fái tækifæri til að kynnast vinnumarkaðnum og á ég þá sérstakalega við um unga fólknið okkar frá 16 til 25 ára. Efla starfsmenntun og fjölga styttri starfsmenntabrautum sem þau geta svo byggt ofan á standi vilji þeirra til þess.

Samtök launafólks eru ekki lítil og smá - þau eru stór og búa yfir miklu afli. Í sameiningu - með samtakamættinum skulum við virkja það afl sem í hreyfingunni býr, öllum landsmönnum til hagsbóta. Stöndum vörð um stéttarfélögin svo þau megi vaxa og dafna.

Um leið og ég þakka áheyrnina vil ég óska ykkur til hamingju með 150 verslunarafmæli Borgarness.