



## Kynning á helstu efnisatriðum kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og Samtaka atvinnulífsins frá 17. febrúar 2008

### Helstu atriði þessara kjarasamninga

Meginyfirbragð launabreytinga þessara kjarasamninga er annars vegar miklar hækkanir lægstu launa með verulegri hækkun kauptaxta og hins vegar launabreytingar til þeirra sem setið hafa eftir í launaskriði undanfarinna missera. Af öðrum kjaraatriðum hefur náðst verulegur árangur í formi lengingar orlofs í 30 daga, nýmæli með launuð námsleyfi, verulega auknar slysatryggingar, réttur launafólks til að fá að vita ástæður uppsagnar og að heimilt verði með samkomulagi að fá hluta launa greiddan í erlendum gjaldmiðli. Samkomulag er milli aðila vinnumarkaðarins um sérstakar áherslur í jafnréttismálum, m.a. nýjar leiðir til að jafna stöðu kynjanna varðandi ráðningar, starfsþróun og laun. Í samskiptum við stjórnvöld náðist ásættanlegur árangur, m.a. í hækkun skattleysismarka um kr. 20.000 á samningstímanum að raungildi, verulega hækkun barnabóta og rýmkun á eignatengingu vaxtabóta. Einnig náðist samkomulag um verulegt átak í menntun þeirra sem minnsta menntun hafa á vinnumarkaði með stórauðnu framboði á starfs- og framhaldsmenntun.

### Laun og launabreytingar á samningstímanum

Kjarasamningar aðildarsamtaka ASÍ og SA fela m.a. í sér hækkun almennra launataxta um kr. 18.000 við undirskrift, kr. 13.500 árið 2009 og kr. 6.500 árið 2010 og að launataxtar iðnaðarmanna og skrifstofufólks hækki um kr. 21.000 við undirskrift, kr. 17.500 árið 2009 og kr. 10.500 árið 2010. Við það er miðað að nýjar launatöflur taki gildi á hverju ári (1. febrúar 2008, 1. mars 2009 og 1. janúar 2010) og ekki er gert ráð fyrir að heimilt verði að lækka álagsgreiðslur á móti taxtabreytingunni.

Samkomulag er um launaþróunartryggingu. Í því felst að þeir sem verið hafa í starfi hjá sama atvinnurekanda og hafa ekki fengið að lágmarki 5,5% launahækkun frá 2. janúar 2007 til undirritunar samninga fái það sem á vantar. Ennfremur verði ákvæði fyrir þá sem skipt hafa um starf fram til 1. september 2007. Á árinu 2009 verði launaþróunartryggingin 3,5%.

1. janúar árið 2010 verður almenn launahækkun upp á 2,5%, auk fyrrgreindra taxtahækkana.

Forsendur kjarasamninganna er að kaupmáttur launa haldist eða aukist og að verðbólga fari lækkandi. Í febrúar á næsta ári verður farið yfir það hvort þessar forsendur hafi staðist. Hafi það gerst þá framlengjast samningarnir til nóvemberloka árið 2010. Hafi það hins vegar ekki gerst þá geta samningsaðilar samið um viðbrögð og þar með framlengingu samninganna eða samningar verða lausir frá og með 1. mars 2009.

### Nýmæli og breytingar á kjarasamningum (annað en launabættir)

#### Lenging orlofs

Allir kjarasamningarnir fela í sér lengingu orlofs. Þannig má nefna að undir lok samningstímans þá hefur orlofsrétturinn lengst í 30 daga eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki, en jafnframt er um að ræða samkomulag um rýmri ákvæði um lengingu orlofs eftir starfsaldri.

## Launuð námsleyfi

Samið er um heimild starfsmanna til þess að taka frí á launum til að sækja starfsmenntanámskeið, mismunandi eftir samningssviðum.

## Slysatryggingar launafólks

Í samningunum er að finna nýjan kafla um slysatryggingar launafólks sem kemur í stað þess sem er í núgildandi kjarasamningum og tekur gildi frá 1. maí nk. Um er að ræða tryggingar vegna vinnuslysa eins og þau eru skilgreind í kjarasamningnum. Kaflinn felur í sér fjölmörg nýmæli. Þau helstu eru:

a. Veruleg hækkun flestra tryggingafjárhæða.

Örorkubætur hækka umtalsvert. Þannig hækkar grunnfjárhæð örorkubóta í 11.400.000 kr. og geta þær hæst orðið 31.350.000 kr.

Í flestum tilfellum hækka dánarbætur umtalsvert. Þannig verða dánarbætur maka 5.000.000 kr. Dánarbætur barna hækka í rúmlega 4.000.000 vegna yngstu barnanna en minna fyrir þau sem eldri eru. Í einstaka tilfellum felur samningurinn þó í sér mögulega lækkun dánarbóta vegna grundvallarbreytinga sem gerðar eru á dánarbótakerfinu þar sem einstaklingsbundinn réttur hvers barns kemur í stað sameiginlegs „potts“ í núgildandi samningum.

b. Viðtækari tryggingar

- Vátryggingin nær til barna að 18 ára aldri í stað 17 ára áður. Auk þess nær hún nú í fyrsta skipti til „ungmenna“ á aldrinum 18-22 ára sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans.
- Tryggingin gildir héðan í frá í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.
- Þá nær tryggingin nú til slysa sem verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags.

c. Samkvæmt nýja samningnum verða tryggingafjárhæðir slysatrygginga nú verðtryggðar.

Samningnum fylgir bókun um skilmála vátryggingafélaga.

(Útbúin hefur verið sérstök kynning á slysatryggingunum þar sem gerð er frekari grein fyrir efni þeirra.)

## Samkeppnisákvæði kjarasamninga

Samkomulag er um að inn í kjarasamninga komi nýr undirkafla þar sem fjallað er um „Ráðningarsamninga og ráðningarbréf“. Þar komi m.a. að ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda séu óskuldbindandi ef þau eru viðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins.

## Uppsögn ráðningarsamninga

Kafla kjarasamninga um „Framkvæmd uppsagna“ breytist og koma inn í hann ákvæði varðandi rétt starfsmanna til viðtals við atvinnurekanda um ástæður uppsagnar og að hann geti farið fram á þær séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi ekki á þá ósk starfsmanns á starfsmaður rétt á öðrum fundi með honum um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags

síns ef starfsmaður óskar þess. Einnig er að finna ákvæði um takmörkun uppsagnarheimildar atvinnurekenda og viðurlög.

Samningnum fylgi sérstök bókun um uppsögn ráðningarsamninga þar sem m.a. kemur fram að samningsaðilar séu sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði.

### **Tilgreining yfirvinnu**

Í texta kjarasamninga kemur sérstakt ákvæði sem ætlað er að taka af öll tvímæli um það af hvaða launum greiðslur fyrir yfirvinnu eiga að reiknast.

### **Desemberuppbót – orlofsuppbót**

Ný grein kemur inn í kjarasamninga um desember- og orlofsuppbót sem ætlað er að einfalda og skýra framkvæmdina.

### **Laun í erlendum gjaldmiðli**

Nýr kafli kemur inn í kjarasamninga um heimild til að fá hluta fastra mánaðarlauna greiddan í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Þá er nánar kveðið á um hvernig skuli standa að málum í slíkum tilfellum.

Þessum kafla fylgir bókun um fylgiskjal með samningum um laun í erlendum gjaldmiðli þar sem efnið er útfært nánar.

### **Áunnin réttindi vegna starfa erlendis**

Nýr kafli kemur inn í kjarasamninga um að erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunnin starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt. Í samningsákvæðinu er að finna útfærslu um það hvernig eigi að færa sönnur á áunninn starfstíma.

### **Trúnaðarmannanámskeið**

Gerð er breyting á texta kjarasamninga um trúnaðarmannanámskeið þar sem fram kemur að trúnaðarmannanámskeið séu þau námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt.

Þá fylgir sérstök bókun um endurskoðun trúnaðarmannakafla kjarasamninga á samningstímanum.

### **Nýr kjarasamningur um stórf framkvæmdir**

Gerður hefur verið sérstakur samningur um kjör starfsmanna við stórf framkvæmdir og kemur hann í stað svokallaðs Virkjunarsamnings, sem féll úr gildi um síðustu áramót.

Gildissvið og efni þessa samnings er nokkuð frábrugðið virkjunarsamningi og nær til allra stórf framkvæmda samkvæmt eftirfarandi skilgreiningu:

- a) Virkjun fallvatna/sjávarfalla og jarðvarma ásamt tilheyrandi mannvirkjagerð, og önnur umfangsmikil mannvirkjagerð utan höfuðborgarsvæðisins, enda sé verktími a.m.k. 20 mánuðir, að fjöldi starfsmanna sé að jafnaði a.m.k. 200 og að verksamningur sé a.m.k. 3 milljarðar króna.
- b) Jarðgangagerð og umferðarmannvirki, enda sé verktími a.m.k. 12 mánuðir og verksamningur a.m.k. 3 milljarðar króna.

Ef samningur verkkaupa og aðalverktaka uppfyllir framangreind skilyrði, er aðalverktaki bundinn af ákvæðum þessa samnings, sem og þeir undirverktakar sem taka að sér einstaka verkþætti á grundvelli samningsins. Sama á við um aðra þá verktaka sem gera verksamninga við sama verkkaupa vegna framkvæmdarinnar. Þó framkvæmd teljist ekki vera stórframkvæmd í framangreindum skilningi er framkvæmdaaðila heimilt, við útboð verka eða í samningum við verktaka, að hafa samkomulag þetta sem hluta útboðsskilmála.

Þessi samningur fjallar ekki um launakjör starfsmanna, heldur vísar hann um það efni til kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ. Hins vegar er í samningnum samræmdar reglur um vinnutíma og vaktavinnu starfsmanna, ákvæði um frítt fæði og aðbúnað í starfsmannabúðum og staðaruppbót vegna vinnu utan þéttbýlis, álag vegna vinnu í jarðgöngum o.fl.

Markmið samningsins er að tryggja eins og kostur er að framkvæmdaaðilum og verktökum séu ljósar þær kröfur sem gerðar eru hér á landi um aðbúnað og öryggi starfsmanna, starfskjör þeirra og hlunnindi og hvernig eftirliti er háttað með ráðningarkjörum af hálfu trúnaðarmanna og samningsaðila. Einnig er lögð áhersla á að við stórframkvæmdir gildi skýrar reglur um eftirlit með ráðningarkjörum og aðbúnaði starfsmanna, sérstaklega í ljósi þess að við slíkar framkvæmdir starfa gjarnan margir verktakar, innlendir og erlendir.

Í ljósi þessarar markmiðssetningar er kveðið á um á við hverja stórframkvæmd skuli starfa fastanefnd skipuð fulltrúum samningsaðila. Fastanefndinni er ætlað að vera vettvangur fyrir miðlun upplýsinga um laun og önnur starfskjör samkvæmt kjarasamningum hlutaðeigandi aðildarsamtaka ASÍ, hana megi virkja til að stuðla úrlausn ágreiningsmála sem upp kunna að koma milli verktaka og starfsmanna og sé að öðru leyti vettvangur til að ræða um önnur þau málefni sem fulltrúar aðildarsamtaka ASÍ hafa umboð til að fjalla um á vettvangi fastanefndar. Fastanefnd er heimilt að kalla fulltrúa verkkaupa, einstakra verktaka, fulltrúa þeirra aðildarsamtaka ASÍ sem sækja að jafnaði ekki fundi fastanefndar og aðra þar til bæra aðila á sinn fund, eftir því sem nauðsyn krefur.

Í samningnum er einnig gert ráð fyrir því að ráðin verði yfirtrúnaðarmaður af aðildarsamtökum ASÍ, sem hafi eftirlit með launakjörum og aðbúnaði starfsmanna á þeim vinnusvæðum sem falla undir gildissvið stórframkvæmdasamnings.

## **Bókanir og yfirlýsingar**

Auk beinna samningsákvæða hafa samningsaðilar gert nokkurn fjölda bókana og yfirlýsinga um sameiginleg viðfangsefni þeirra og sem beint er gagnvart öðrum aðilum.

### **Jafnréttisáherslur**

Samningsaðilar hafa sameinast um áherslur í jafnréttismálum. Þar kemur fram að jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Í því ljósi muni aðilar vinna saman á samningstímanum að:

- Þróun vottunarferlis sem fyrirtæki geta nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar.
- Gera úttekt á launamyndun á vinnumarkaði með sérstöku tilliti til launamyndunar kvenna og karla.
- Aukin verði fræðsla um jafnrétti á vinnumarkaði með aðgengilegu kynningar- og fræðsluefni fyrir launafólk og fyrirtæki með það að markmiði að styðja starf fyrirtækja og starfsmanna í jafnréttismálum.

### **Samkomulag um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum**

Með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum hafa samningsaðilar komið sér saman um reglur varðandi fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna. Í samkomulaginu er að finna reglur varðandi útreikning á fjölda starfsmanna, skipunar samstarfsnefndar fyrirtækis og starfsmanna og fyrirkomulag varðandi upplýsingar og samráð. Þá er fjallað um hvernig skuli fara með þegar um fyrirtækjasamstæður er að ræða. Loks er kveðið á um sérstaka samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjalla skal um framkvæmd samningsins, útfærslu og túlkun.

Samkomulaginu fylgir bókun um að stefna að samstarfi um upplýsingagjöf og gerð fræðsluefnis um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum.

### **Bókun um evrópsk samstarfsráð**

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu evrópskra samstarfsráða sbr. lög um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum. Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í Evrópskum samstarfsráðum.

### **Vinnustaðaskilríki**

Í sérstakri bókun kemur fram að Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafi ákveðið að vinna áfram að innleiðingu og notkun vinnustaðaskilríkja þar sem það á við og beina fyrst sjónum einkum að byggingariðnaði. Fram kemur hvaða skilyrði vinnustaðaskilríkin þurfa að uppfylla og hvernig skuli standa að eftirliti með útgáfu og notkun skilríkjanna og hvaða upplýsingar þar þurfa að liggja til grundvallar. Þá kemur fram að samningsaðilar muni óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki og að þeir muni taka virkan þátt í staðlagerðinni. Leitað verður fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að vinnustaðaskilríki geti orðið að veruleika.

### **Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar**

Samningsaðilar undirrituðu bókun um skipun viðræðunefndar sem ætlað er að ná samkomulagi um fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.

- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanns til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamningi aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.

### **Bókun varðandi læknisvottorð**

Samningsaðilar eru sammála um að beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfellt skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

### **Bókun varðandi atvinnusjúkdóma**

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma. Þá kemur fram að samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

## **Helstu atriði úr yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar**

### **Skattamál**

- Persónuafsláttur hækkar um 7.000 kr. á þremur árum umfram verðlagsbreytingar. Þetta þýðir að skattleysismörk hækka úr 95.280 í ár í 115.000 kr. árið 2010, á föstu verðlagi. Að auki hækka skattleysismörkin í samræmi við verðbólgu.
- Dregið verður umtalsvert úr tekjuskerðingum barnabóta. Í ár hækka þau mörk þegar tekjur byrja að skerða barnabætur í 120.000 kr. mánaðartekjur hjá einstæðu foreldri og í 240.000 kr. hjá hjónum. Að auki lækka skerðingarprósentur vegna annars og þriðja barns um 1% stig. Árið 2009 hækka tekjuskerðingarmörkin hjá einstæðu foreldri í 150.000 kr. og hjá hjónum í 300.000 kr.

### **Vöruverð**

- Ríkisstjórnin ætlar að beita sér fyrir aðgerðum til að lækka vöruverð, einkum matvælavæð.

### **Húsnæðismál**

- Húsaleigubætur hækka umtalsvert þegar á þessu ári. Þannig hækka hámarks húsaleigubætur úr 31.000 kr. á mánuði í 46.000 kr.

- Lánsvilyrðum til félagslegra leiguíbúða með niðurgreiddum vöxtum verður fjölgað í 750 á ári í fjögur ár, frá og með árinu 2009.
- Eignaskerðingarmörk vaxtabóta verða hækkuð um 35%, þegar á þessu ári.
- Stefnt verði að því að fella niður stimpilgjöld vegna lána til kaupa á fyrstu fasteign.
- Komið verður á húsnæðissparnaðarkerfi með skattaafslætti fyrir einstaklinga 35 ára og yngri.

### **Endurhæfingarsjóður**

- Ríkisstjórnin mun leggja endurhæfingarsjóði til umtalsverða fjármuni frá og með árinu 2009 til að hægt sé að hefja starfsemi sjóðsins.
- Ríkisstjórnin mun jafnframt beita sér fyrir að greiðslur úr Endurhæfingarsjóði, sjúkra-, og fræðslusjóðum til endurhæfingar, heilbrigðisþjónustu, starfsmenntun og fullorðinsfræðslu verði undanþegnar skattskyldu.

### **Átak í fullorðinsfræðslu og starfsmenntun**

Ríkisstjórnin og aðilar vinnumarkaðarins stefna að því að ekki verði fleiri en 10% fólks á vinnumarkaði án viðurkenndrar starfs- og framhaldsskólamenntunar árið 2020. Í þessu felst að gera verður stórt átak í fræðslumálum þeirra sem ekki hafa viðurkennda starfs- eða framhaldsskólamenntun.

- Tryggt verður að allir hafi tækifæri til náms að loknu grunnskólanámi þar sem jafnræðis er gætt varðandi kostnaðarþátttöku hins opinbera.
- Reglur Lánasjóðs íslenskra námsmanna verða endurskoðaðar þannig að jafnræði varðandi tækifæri til náms verði tryggt.
- Stefnt verður að því að kostnaður nemenda á framhaldsskólastigi vegna skráningar- og efnisgjalda verði óverulegur.
- Framlög til símenntunar og fullorðinsfræðslu verða aukin um 300 milljónir á næstu tveimur árum.

### **Önnur atriði**

Skipaður verður vinnuhópur til að kanna hvernig starfsmönnum dótturfyrirtækja íslenskra fyrirtækja erlendis, með lögheimili hér á landi, geti viðhaldið réttindum sínum í íslenska velferðarkerfinu.

Ríkisstjórnin mun beita sér fyrir breytingum á skaðabótalögum í þá veru að ábyrgð verði ekki felld á starfsmann nema tjónið verði rakið til ásetnings eða stórfellds gáleysis.