

Nýir kjarasamningar SA við landssambönd og –félög innan ASÍ

Þann 17. febrúar sl. undirrituðu Samtök atvinnulífsins kjarasamninga við Starfsgreinasambandið, Flóabandalagið, Landssamband íslenzkra verzlunarmanna/VR, Rafiðnaðarsamband Íslands, Samiðn, Matvís, Félag vélstjóra og málmþæknimanna (VM) og Félag bókagerðamanna. Samningarnir gilda til 30. nóvember 2010. Jafnframt var undirritað samkomulag um sameiginleg mál ofangreindra sambanda og félaga.

Markmið samninganna

Meginatriði þessara samninga er að forgangsraða því svigrúmi sem atvinnulífið hefur til launahækkana til þeirra sem greidd eru laun samkvæmt lögstu kaupþóttum og til þeirra sem setið hafa eftir í launaskriði. **Mikilvægt er að fyrirtæki geri ekki aðrar launabreytingar nú en þær sem ákveðnar eru með samningunum.**

Taxtahækkun eða launaþróunartrygging?

Launabreytingar starfsmanna við gildistöku samningsins geta orðið með tvenns konar hætti, með launaþróunartryggingu eða á grundvelli sérstakrar hækkunar lágmarkstaxta kjarasamninga. Í langflestum tilvikum tekur starfsmaður aðeins hækkun eftir annarri leiðinni, en þó getur í einstökum tilvikum þurft að skoða launabreytingar starfsmanna bæði út frá taxtabreytingum og launaþróunartryggingu.

Gildistaka

Launabreytingarnar taka gildi frá og með 1. febrúar 2008, að því tilskildu að samningarnir verði samþykktir hjá viðkomandi stéttarfélögum. Niðurstöður úr atkvæðagreiðslum eru áætlaðar hjá flestum félögum fyrir miðjan mars 2008. Gert er ráð fyrir að launalið samninganna verði fyrst hrint í framkvæmd þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu hjá viðkomandi félagi liggur fyrir.

1. Launaþróunartrygging

Til hverra tekur launaþróunartryggingin

Launaþróunartryggingin er einstaklingsbundinn réttur, þ.e. skoða þarf launaþróun starfsmanna sem hófu störf hjá sama vinnuveitanda fyrir 1. október 2007. **Hér er því ekki um flata almenna hækkun launa að ræða.**

- Þeir starfsmenn sem hófu störf fyrir 2. janúar 2007 og hafa starfað samfellt hjá sama vinnuveitanda til 1. febrúar 2008, er tryggð a.m.k. 5,5% launaþróun á þessu tímabili.
- Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu 2. janúar til loka september 2007 er tryggð 4,5% launaþróun á starfstíma sínum.
- Þeir sem hófu störf þann 1. október 2007 og síðar fá enga hækkun launa skv. ákvæði um launaþróunartryggingu.

Framkvæmd

Skoða þarf laun hvers og eins starfsmanns þann 2. janúar 2007 og bera saman við laun hans í febrúar 2008. Laun starfsmanns skulu frá 1. febrúar 2008 vera a.m.k. 5,5% hærri en þau voru þann 2. janúar 2007.

Dæmi 1: Laun starfsmanns sem hefur verið í starfi hjá sama vinnuveitanda samfellt í 2 ár voru kr. 250.000 þann 2. janúar 2007. Þau eiga því í að vera a.m.k. 263.750 frá 1. febrúar 2008. Séu launin lægri þá skal hækka þau upp í þessa fjárhæð. Ef laun starfsmanns tóku 2,5% hækkun á tímabilinu, eru nú kr. 256.250, á starfsmaður rétt á kr. 7.500 hækkun launa.

Dæmi 2: Starfsmaður hóf störf þann 15. maí 2007 og launin voru ákveðin kr. 200.000. Hann fékk 10.000 kr. launahækkun þann 1. september. Skv. launaþróunartryggingunni eiga laun hans að

vera 4,5% hærri þann 1. febrúar 2008, en þau voru við ráðningu, þ.e. a.m.k. kr. 209.000. Þar sem hann er þegar með hærri laun fær hann enga viðbótarhækkun nú.

Hver eru viðmiðunarlaunin

Við samanburð launa á tímabilinu skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum, hverju nafni sem þær kunna að nefnast.

Ekki skiptir máli hvort hækkun launa starfsmanns á viðmiðunartímabilinu stafir af ákvæðum kjarasamnings, ráðningarsamnings eða öðru samkomulagi. Hækkun vegna starfsaldurs telst þannig sem launahækkun.

Til hverra nær launaþróunin ekki

Launaþróunartyggingin nær ekki til starfsmanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launanna. Hér er að meginhluta átt við afkastakerfi sem eru útfærð í kjarasamningum, t.d. ákvæðisvinna hjá iðnaðarmönnum og hrein akkorðsvinna hjá verkafólki.

Afkastatengdir bónusar sem eru einstaklingsbundnir eða taka til hópa starfsmanna á einstökum vinnustöðum, og eru hluti af persónubundnum yfirborgunum, breytast almennt ekki.

2. Launataxtar

Samið var um nýja lágmarkskauptaxta, sem birtir eru aftast í hverjum kjarasamningi fyrir sig. Nýju launataxtarnir hafa ekki áhrif á laun þeirra sem hafa hærri laun en launataxtarnir segja til um, en launaþróunartyggingin tekur þá til þeirra.

Hækkun launataxta

Samningsbundnir lágmarkstaxtar verka- og afgangslufólks hækkuðu um kr. 18.000 á mánuði og lágmarkstaxtar iðnaðarmanna og skrifstofufólks um kr. 21.000 krónur á mánuði frá 1. febrúar 2008.

Taxtahækkunin sú sama í öllum launaflokkum og aldursþrepum. Launataxtar ungmenna reiknast áfram sem hlutfall af byrjunarlaunum 18 ára eins og viðkomandi samningar kveða á um.

Hvaða greiðslur taka ekki hækkunum

Ekki er ekki er gert ráð fyrir því að ráðningarsamningsbundar sérgreiðslur lækki á móti hækkuðum launataxta, en þær taka heldur ekki hækkunum.

Reiknitölur í fiskvinnslu og slátrun breytast ekki árin 2008 og 2009.

3. Samspil launataxta og launaþróunartyggingar

Við mat á því hvort starfsmaður eigi rétt á hækkun launa frá 1. febrúar 2008 þá þarf fyrst að staðreyna hvort nýr kauptaxti sé hærri eða lægri en umsamin laun starfsmannsins. Hækka þarf laun starfsmanns a.m.k. upp í taxta kjarasamnings. Þá þarf að kanna hvort föst laun starfsmanns, með hækkun vegna nýrra launataxta ef við á, hafi tekið a.m.k. 5,5% (4,5%) hækkun frá 2. janúar 2007. Ef launaþróun starfsmanns nær ekki þeirri hækkun þarf að leiðrétta launin til hækkunar.

Dæmi: Almennur byggingaverkamaður hóf störf hjá sama fyrirtæki fyrir 2. janúar 2007. Í janúar 2007 voru mánaðalaun hans kr. 145.000. Laun hans höfðu ekki tekið hækkun fram til 1. febrúar 2007. Nýr lágmarkstaxti hans skv. SGS samningi frá 1. febrúar 2007, launaflokkur 6 eftir 1 ár, er kr. 147.500. Launaþróunartyggingin, 5,5%, gefur honum hins vegar hærri tölu eða kr. 152.975. Það eru hans nýju mánaðarlaun.

4. Lágmarkstekjutrygging

Lágmarkstekjutrygging fyrir þá sem náð hafa 18 ára aldri, vinna fullt starf og hafa starfað hjá sama vinnuveitanda í a.m.k. 4 mánuði hækkar einnig frá og með 1. febrúar 2008 í kr. 145.000.

Til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hvers konar bónusar, álags- og aukagreiðslur sem falla innan 173,33 vinnustunda. Vaktaálag reiknast þannig með við útreikning uppbótar. Ekki skal telja með endurgjald vegna útlagðs kostnaðar. Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði reiknast ekki með í þessu sambandi. Þegar starfsmaður skilar hluta af sínum 173,33 vinnustundum á yfirvinnutímabili skal leggja saman allar dagvinnu-, vaktavinnu- og yfirvinnustundir þar til 173,33 stundum er náð. Séu tekjur undir lágmarkstekjum greiðist uppbót að kr.145.000, annars ekki.

5. Aðrar breytingar

Aðrar breytingar sem gerðar voru á kjarasamningunum snérust m.a. um orlof, endurhæfingarsjóð, starfsmenntasjóði, veikindi barna, námskeið og slysatryggingar, auk annarra ákvæða sem eru sértæk fyrir hvern kjarasamning fyrir sig.

1. Orlof

Orlofsdögum var fjölgað í 29 daga á orlofsárinu 2008 og 30 daga árið 2010 fyrir þá starfsmenn sem starfað hafa í sama fyrirtæki í a.m.k. 10 ár. Útfærsla getur þó verið mismunandi milli samninga. Varðandi aðrar breytingar sem gerðar voru á orlofsrétti starfsmanna vísast til viðkomandi samninga.

2. Endurhæfingarsjóður

Endurhæfingarsjóður hefur það að markmiði að veita þjónustu og úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmiðið er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir. Frá og með 1. júní 2008 leggst sérstakt 0,13% launatengt gjald á atvinnurekendur, endurhæfingargjald, sem lífeyrissjóðir innheimta.

3. Starfsmenntasjóðir

Framlög í starfsmenntasjóði tóku breytingum í kjarasamningum SGS, Verslunarmanna, Samiðnar, Matvís og VM. Varðandi breytingar á einstökum samningum vísast til viðkomandi samninga.

4. Veikindi barna

Ávinnsluglum varðandi veikindi barna var breytt og heildarrétturinn lengdur. Foreldrar ávinna sér 2 daga fyrir hvern unninn mánuð vegna veikinda barna sinna undir 13 ára, allt að 12 dögum á ári á hverju 12 mánaða tímabili.

5. Námskeið

Réttur starfsmanna til að sækja námskeið í vinnutíma var rýmkaður. Varðandi breytingar á einstökum samningum vísast til viðkomandi samninga.

6. Slysatryggingar

Slysatryggingakafli kjarasamninganna var samræmdur og váttryggingafjárhæðir hækkaðar.

Varðandi aðrar breytingar sem urðu á kjarasamningum viðkomandi stéttarfélaganna vísast til viðkomandi samninga og samkomulags um sameiginleg mál.