

Áherslur gagnvart atvinnurekendum 2007

1.	Þættir er varða efni ráðningarsamninga.....	2
	Samkeppnishamlandi ákvæði í ráðningarsamningum	2
	Launaleynd	2
	Laun í erlendri mynt	2
	Samskipti við slit ráðningar o.fl.....	2
2.	Þættir er varða uppsögn ráðningarsamninga	2
	Rökstuddar uppsagnir	2
	Skaðabætur vegna ólögmetra uppsagna.....	3
3.	Þættir er varða útreikning kaups og kaupliða.....	3
	Útreikningur á yfirvinnukaupi	3
	Skilgreining vaktavinnu	3
	Áunnin réttindi erlendra starfsmanna.....	4
	Útreikningur desemberuppbótar	4
4.	Veikindi og slys	4
	Tilkynning um veikindi.....	4
	Slysatryggingar	4
5.	Stórframkvæmdasamningur	5
6.	Þættir er varða frítöku	5
	Vikulegir frídagar	5
	Frítaka vegna endur- og símenntunar	5
	Frítaka trúnaðarmanna vegna náms.....	5
7.	Kynbundinn launamunur	5
8.	Önnur atriði.....	6
	Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki.....	6
	Skráning og meðferð persónuupplýsinga.....	6
	Vinnustaðaskilríki.....	6
	Bókun um upplýsingar og samráð	6

1. Þættir er varða efni ráðningarsamninga

Samkeppnishamlandi ákvæði í ráðningarsamningum

Í ráðningarsamningum gerist æ algengara að tekin eru upp stöðluð ákvæði um að starfsmenn megi ekki taka upp launuð störf á tilteknu sviði í tiltekinn tíma eftir að þeir láta af störfum. Slík ákvæði geta átt rétt á sér en gera það einungis í undantekningartilvikum og þegar brýnir hagsmunir atvinnurekanda eru þess eðlis að réttlætanlegt sé að þeir víki atvinnufrelsi starfsmanna til hliðar um stundarsakir. Erfitt er hins vegar að meta þau tilvik þar sem slík ákvæði eru ótvírætt réttlætanleg. Starfsmenn eru að jafnaði í veikri stöðu til þess að hafna samkeppnisákvæðum í ráðningarsamningum og því nauðsynlegt að fjalla um þau á almennan, einfaldan og skýran hátt í kjarasamningum.

Launaleynd

Í auknum mæli eru tekin upp í ráðningarsamninga ákvæði sem banna starfsmönnum að upplýsa samstarfsmenn sína og aðra um laun sín. Ákvæði af þessum toga vinna gegn markmiðum aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um jöfn laun karla og kvenna fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Lagt er til að kjarasamningar geymi einfalt ákvæði sem heimili starfsmönnum upplýsingagjöf um eigin laun og önnur starfskjör.

Laun í erlendri mynt

Nú þegar hafa íslensk fyrirtæki með starfsemi hér á landi og starfsmenn þeirra tekið upp ákvæði um greiðslu launa að hluta til í erlendri mynt. Þá er gjarnan miðað við þann gjaldmiðil sem fyrirtækin hafa tekjur sínar í og/eða þann gjaldmiðil sem starfsmenn hafa stofnað til skuldbindinga í. Nauðsynlegt er að unninn verði rammi utan um greiðslu launa með ofangreindum hætti. Slíkt væri m.a. hægt að gera í sérstakri bókun með kjarasamningum.

Samskipti við slit ráðningar o.fl.

Með vaxandi fjölda erlendra starfsmanna hafa komið upp erfiðleikar sem m.a. hafa tengst slitum ráðningarsamninga. Á sama hátt og mikilvægt er að aðilar ráðningarsamnings séu fyllilega meðvitaðir um ráðningarkjör við upphaf ráðningar er mikilvægt að tryggt sé að þeim sé fyllilega ljóst þegar þeim er breytt eða ráðningu slitið.

2. Þættir er varða uppsögn ráðningarsamninga

Rökstuddar uppsagnir

Ársfundir ASÍ hafa ítrekað samþykkt að ASÍ skuli beita sér fyrir því að efni samþykktar ILO nr. 158 um rökstuddar uppsagnir o.fl. verði gildistekið á íslenskum vinnumarkaði. Það er hægt að gera á tvennan hátt. Annars vegar með löggjöf og hins vegar með kjarasamningum. ASÍ telur æskilegra ef mögulegt er, að aðilar vinnumarkaðarins semji um gildistöku

hennar. ASÍ er þeirrar skoðunar að þau ákvæði sem lúta að rétti launamanns til þess að hljóta að nýju það starf sem honum er sagt upp án rökstuðnings ætti ekki að taka upp hér á landi. Atvinnurekendur hefðu því áfram rétt til þess að segja starfsmönnum sínum upp en þyrftu skilyrðislaust að gera það skriflega og gefa upp ástæður uppsagnar. Ef þær ástæður vörðuð ekki þau atriði sem sérstaklega væru tilgreind sem brot á samþykktinni væru þær lögmætar. Hin nýju ákvæði hefðu því ekki áhrif á þann sveigjanleika íslensks vinnumarkaðar sem aðilar eru sammála um að varðveita. Til þess að tryggja framkvæmd samþykktarinnar telur ASÍ nauðsynlegt að kjarasamningar geymi ákvæði um bætur vegna órökstuddra og ólögmætra uppsagna.

Skaðabætur vegna ólögmætra uppsagna

Huga þarf sérstaklega að bótum í þeim tilvikum sem starfsmanni er sagt upp með lögmætum uppsagnarfresti en uppsögnin er órökstudd.

Uppsagnir eru í meginatriðum ólögmætar af tveimur ástæðum miðað við núverandi réttarstöðu á almennum vinnumarkaði. Annars vegar ef umsamin uppsagnarfrestur er ekki virtur án þess að til þess liggi lögmætar ástæður (alvarlegt afbrot í starfi t.d.) og hins vegar ef uppsagnir eru gerðar með óformlegum hætti þ.e. munnlega eða í reynd (t.d. fyrirtæki lokað). Brot af seinni gerðinni myndi falla undir kaflann um órökstuddar uppsagnir. Hvað hið fyrra varðar er venjan hér á landi sú, að krafa launamanns á hendur atvinnurekanda vegna ólögmætrar uppsagnar sætir frádrætti sem nemur þeim launum sem hann vinnur sér inn eða gæti hafa unnið sér inn á þeim uppsagnarfresti sem ekki var virtur. Þessi venja stuðlar að ófullnægjandi framkvæmd ákvæðisins sem ekki er einasta ætlað að bæta tjón launamanns heldur einnig að vera miskabót.

3. Þættir er varða útreikning kaups og kaupliða

Útreikningur á yfirvinnukaupi

Hæstiréttur hefur dæmt að lögmætt geti verið að greiða ekki yfirvinnu af umsömdu kaupi fyrir dagvinnu með því hlutfalli sem kjarasamningar greina ef "heildarkjör" (dagvinnukaup með yfirvinnu) eru umfram lágmarkstaxta viðkomandi kjarasamnings og yfirvinnu reiknaða á hann. Þessi túlkun Hæstaréttar er andstæð sjónarmiðum ASÍ en verður ekki breytt nema með því að breyta orðalagi kjarasamninga sem ekki er nægilega skýrt hvað þetta varðar.

Skilgreining vaktavinnu

Nokkuð ber á því að hugtakið vaktavinna sé túlkað með ósamrýmanlegum hætti. Sem dæmi má nefna að regluleg vinna að kvöldlagi sé túlkuð sem vaktavinna (oft kallað kvöldvaktir) sem beri að greiða með vaktavinnuálagi en ekki yfirvinnuálagi. ASÍ er þeirrar skoðunar að vaktavinna sé rétt skilgreind sem vinna á mismunandi tímum sólarhringsins eftir fyrirframákveðnu kerfi en á því byggir útreikningur vaktaálags. Skýrari texta virðist þurfa í meginþexta kjarasamninga þó svo

að samningur ASÍ og SA um skipulag vinnutíma sé skýr hvað þetta varðar.

Áunnin réttindi erlendra starfsmanna

Hluti af launamismunun og félagslegum undirboðum vegna erlendra starfsmanna felst í því að þeir eru oftast settir á byrjunartaxtalaun, lágmarksorlof og veikindarétt þó þeir séu með starfsaldur úr starfsgreininni frá heimalandi sínu. Slík mismunun er í sjálfu sér óheimil en viðgengst. Mikilvægt er að kveða á um þetta í kjarasamningi til þess að koma í veg fyrir mismunun og til þess að fækka þeim þáttum sem skekk geta samkeppnisaðstöðu fyrirtækjanna.

Útreikningur desemberuppbótar

Borið hefur á mistúlkun ákvæða um desemberuppbót þannig að starfsmönnum sem unnið hafa árum saman hjá sama fyrirtæki en láta af störfum á fyrstu 12 vikum ársins sé neitað um hlut í desemberuppbót. Þetta er andstætt því sem samið var um og skýra þarf texta ákvæðisins.

4. Veikindi og slys

Tilkynning um veikindi

Samkvæmt beinum ákvæðum gildandi kjarasamninga ber starfsmanni aðeins að tilkynna atvinnurekanda um veikindi sín. Þá er átt við skrifstofu hans eða næsta yfirmann starfsmannsins. Mjög hefur farið vaxandi að starfsmönnum sé gert skylt að tilkynna sig til sjálfstæðra verktaka sem atvinnurekendur semja sérstaklega við um heilbrigðisþjónustu. Einnig ber á því að tilkynna þurfi veikindi á tvo staði þ.e. á atvinnurekandann og verktakann. Hér er um íþyngjandi frávik að ræða frá beinum ákvæðum kjarasamninga sem kalla á meiri skýrleika kjarasamninga og tilvísun til persónuverndar starfsmanna.

Einnig ber á því að verktakinn óski eftir upplýsingum um hvað hrjái starfsmanninn en allar upplýsingar þar að lútandi eru viðkvæmar persónuupplýsingar sem leynt skulu fara og sem starfsmanni er ekki skylt að gefa neinum upp nema þeim heilbrigðisstarfsmanni sem hann sjálfur kýs.

Nauðsynlegt er að setja ramma í kjarasamningum utan um þessa þróun þar sem réttindi starfsmanna verði tryggð.

Slysatryggingar

ASÍ leggur áherslu á að tryggingaréttur launafólks í stéttarfélögum á almennum vinnumarkaði verði ekki lakari en launafólks í hinum opinberu stéttarfélögum. Í auknum mæli starfa félagsmenn beggja hlið við hlið á sömu vinnustöðum og þetta veldur líka óánægju þegar starfsfólk fer á milli starfa þ.e. félaga.

5. Stórframkvæmdasamningur

Gerður verði nýr kjarasamningur ASÍ og aðildarsamtaka þess við SA um stórframkvæmdir sem byggður verði á þeim grunni sem lagður var með Virkjunarsamningnum.

6. Þættir er varða frítöku

Vikulegir frídagar

Samkvæmt gildandi kjarasamningum skal starfsmaður eiga rétt til vikulegs frídags á hverju 7 daga tímabili en heimilt í undantekningum að fresta honum og taka 2 frídaga saman. Borið hefur á því að þetta sé túlkað með þeim hætti að þessum frídegi sé frestað þannig að teknir séu 2 frídagar þegar 14 daga tímabilinu er lokið. Þar sem sífellt fjölgar þeim tilvikum að undantekningarreglunni sé beitt sem aðalreglu, þá þarf að styrkja gildandi ákvæði þ.a. að tryggt sé að starfsfólk eigi 1 vikulegan frídag nema sérstakar ástæður réttlæti annað.

Frítaka vegna endur- og símenntunar

Í kjarasamningum hefur verið samið um aukin framlög til menntunar starfsmanna og er stefnt að því að samningsaðilar auki þau enn frekar. Það er brýnt að gera ráð fyrir að starfsmenn geti tekið sér leyfi frá störfum í þann tíma sem nauðsynlegur er til þess að sinna endur- og símenntun.

Frítaka trúnaðarmanna vegna náms

Eins og mál standa nú skal atvinnurekandi samþykkja hvort það námskeið sem trúnaðarmaður vill sækja uppfylli þau skilyrði að honum beri laun á meðan. Skýra þarf ákvæði kjarasamninga hvað þetta varðar þ.e. að tryggt sé að trúnaðarmenn geti sótt þau námskeið sem nýtast þeim í starfi auk þess sem bæta þarf í réttindi þeirra.

7. Kynbundinn launamunur

Þrátt fyrir öflugt starf aðila vinnumarkaðarins og hins opinbera hefur ekki tekist að draga úr kynbundnum launamun. Á aðilum hvílir skylda til þess að finna sameiginlegar leiðir til að uppræta launamun kynjanna..

8. Önnur atriði

Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki

Framangreind bókun sem fylgir aðalkjarasamningi rímar ekki að öllu leyti við ákvæði gildandi laga nr. 72/2002 um sama efni. Frávikin eru það mikil að lagt er til að bókunin verði felld niður.

Skráning og meðferð persónuupplýsinga

Það er nauðsynlegt að kjarasamningar skilgreini í meginatriðum við hvaða aðstæður eða störf sé eðlilegt að gera kröfur um afhendingu eða varðveislu persónuupplýsinga.

Þó tilskipun ESB á sviði persónuverndar hafi verið tekin í gildi með lögum vantar nokkuð á að tillit sé tekið til þeirrar sérstöðu sem við á í ráðningarsambandi. Þörf er á sérstökum reglum um öflun og varðveislu upplýsinga við stofnun og í ráðningarsambandi og eyðingu slíkra gagna t.d. hvað varðar sakarferil, notkun ávana- og fíkniefna, skimun eftir þeim, aðgengi að tölvupósti starfsmanna, upplýsingar um kynhneigð, heilsufarsupplýsingar þ.á.m. í sambandi við skráningu veikindadaga, frammistöðumat og síðast en ekki síst hvað varðar rafræna vöktun (öryggismyndavélar) á vinnustað. Slíkar reglur um persónuvernd starfsmanna hafa verið í undirbúningi á vettvangi ESB og þaðan má fá ýmsar fyrirmyndir.

Vinnustaðaskilríki

Mikil fjölgun erlendra starfsmanna kallar á aukið eftirlit með því að starfsmenn njóti þeirra réttinda sem þeim ber bæði samkvæmt íslenskum kjarasamningum og lögum. Einnig kalla þessar breytingar á aukið eftirlit með því að starfsmenn séu rétt skráðir inn í landið og hjá skattayfirvöldum.

Aðilar hafa orðið sammála um nauðsyn á útgáfu sérstakra persónuskilríkja til að auðvelda eftirlit á vinnumarkaði, sérstaklega hvað varðar byggingarvinnustaði. Móta þarf nauðsynlegar reglur hér að lútandi í kjarasamningum.

Bókun um upplýsingar og samráð

Samningsaðilar stefni að því á samningstímanum að hrinda í framkvæmd á íslenskum vinnumarkaði reglum um upplýsingar og samráð sem hér hafa tekið gildi á undanförunum árum með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Það verkefni ná einnig til laga um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum með hliðsjón af aukinni starfsemi íslenskra fyrirtækja á erlendri grund.