

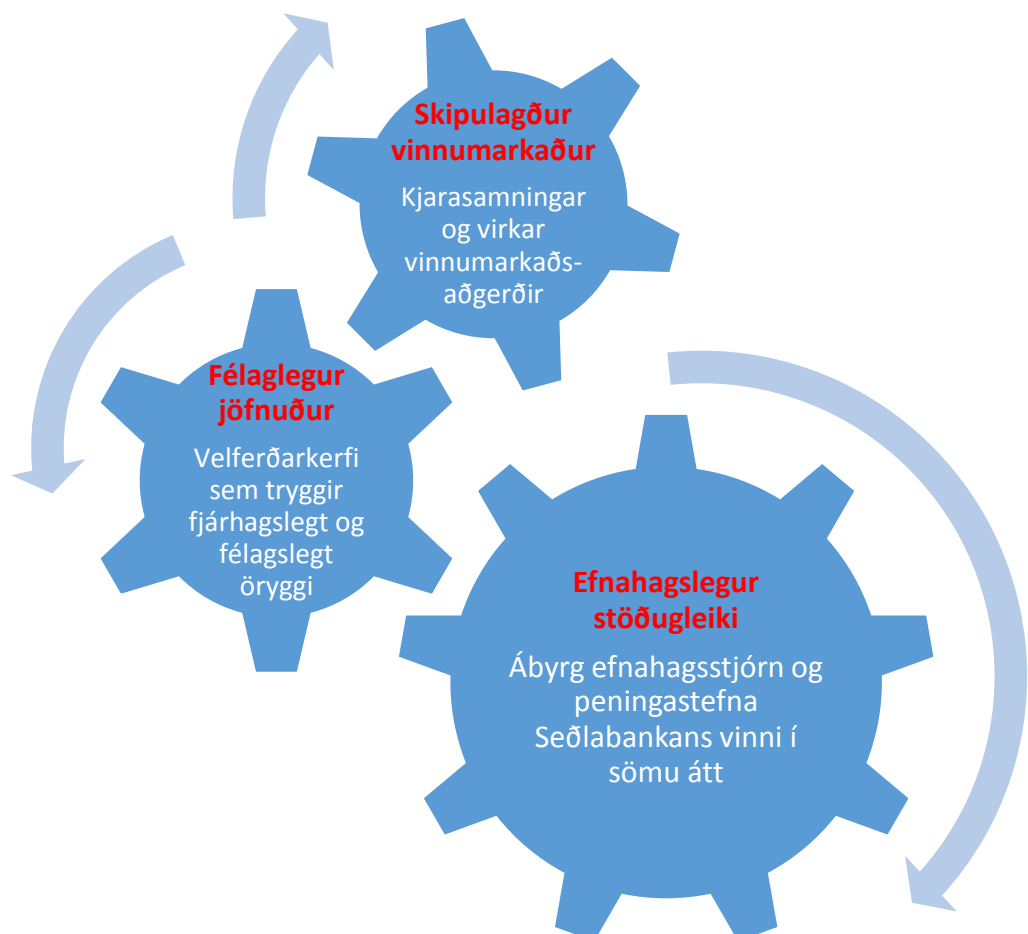
Umræðuskjal um vinnu við gerð nýs samningalíkans á íslenskum vinnumarkaði

42. þingi ASÍ 26.- 28. október 2016

Hversvegna þurfum við nýtt samningalíkan?

Hækkun atvinnutekna á Íslandi hefur að jafnaði verið tvöfalt meiri en á hinum Norðurlöndunum síðustu 15 árin. Þrátt fyrir það hefur kaupmáttur atvinnutekna aukist helmingi minna hér en þar á þessu tímabili, eða um 0,8% á ári að jafnaði í stað 1,7% á hinum Norðurlöndunum. Þó þessi munur virki ekki mikill við fyrstu sýn, er uppsafnaður munur ríflega 14% í hreinum kaupmætti á tímabilinu. Ástæðan er sú að verðbólga á Íslandi hefur að jafnaði verið 5,5% á ári samanborið við 1,8% á hinum Norðurlöndunum á tímabilinu. Það hefur svo leitt af sér að frá aldamótum hefur gengi íslensku krónunnar fallið um 50% en gengi mynta hinna Norðurlandanna haldist nánast óbreytt gagnvart evru. Bein afleiðing mikillar verðbólgu og efnahagslegs óstöðugleika er að á Íslandi hafa vextir að jafnaði verið þrefalt hærri en í nágrannalöndunum.

Órjúfanlegt samhengi efnahagsmála, velferðar og kjarasamninga

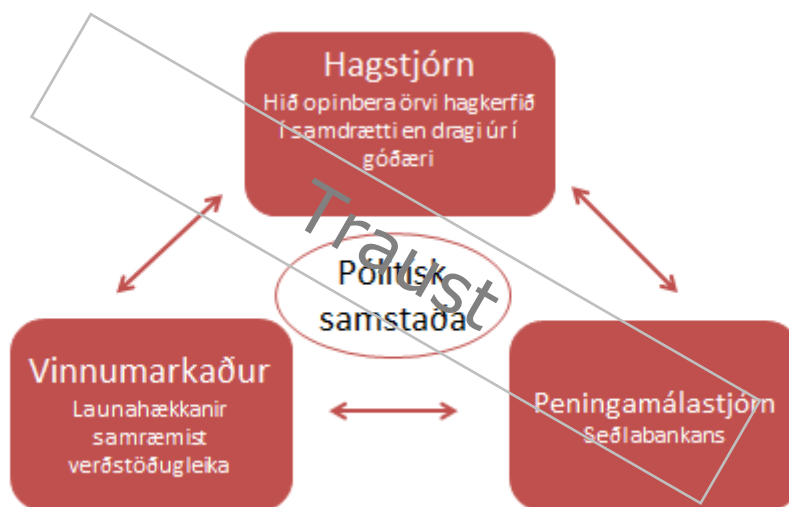


Það þýðir að íslenskt launafólk þarf að ráðstafa nærri fimmtungi tekna sinna í aukna greiðslubyrði lána vegna hárri vaxta. Þetta eru helstu ástæður þess að lagt var í þá vegferð að finna leiðir til að bæta og breyta vinnubrögðum við gerð kjarasamninga hér á landi – með þróun á nýju samningalíkani.

Samfélagslegt verkefni

Markmiðið er að gera breytingar sem stuðla að stöðugleika og leggja grunn að varanlegri aukningu kaupmáttar launa á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægri vaxta.

En við gerum þetta ekki ein. Kjarasamningar á vinnumarkaði leika vissulega stórt hlutverk í þróun efnahagsmála en til þess að ná árangri er nauðsynlegt að efnahagsstefna stjórnvalda og peningastefna Seðlabankans vinni einnig að sama markmiði. Breytingar sem þessar eru þannig í reynd samfélagslegt verkefni sem krefst samstillts vilja og aðgerða. Samhæfing og traust milli þessara þriggja stoða; vinnumarkaðarins, stjórnvalda og Seðlabankans, er því lykilatriði. Til þess þarf formlegan vettvang, þar sem forystufólk vinnumarkaðar, ríkistjórnar og Seðlabanka geta stillt saman strengi til að vinna að þessu markmiði.



Efnahaglegur- og félagslegur stöðugleiki – Annað verður ekki án hins

Markmið okkar er að kjarasamningar skili varanlega auknum kaupmætti og bættem réttindum um leið og þeir styðji við efnahagslegan stöðugleika. Efnahagslegur stöðugleiki gerir kröfu um sveigjanleika fyrirtækja til að geta aðlagð sig síbreytilegum aðstæðum á vinnumarkaði. Forsenda slíks sveigjanleika fyrirtækja er hins vegar að launafólk búi við félagslegt öryggi til að mæta afleiðingum breytinganna og hafi tækifæri til að laga sig að þeim með t.d. sí- og endurmenntun á vinnumarkaði. Því verða stjórnvöld og fyrirtæki að axla sinn hluta ábyrgðarinnar á efnahagslega stöðugleikanum og viðurkenna að honum fylgi jafnframt félagslegur stöðugleiki og velferð. Annað verður ekki án hins!

Samfélag jafnréttis og jafnra tækifæra þar sem öllum er tryggð mannsæmandi afkoma og réttur heilbrigðisþjónustu, menntunar og velferðar er þess vegna órjúfanlegur hluti þeirrar samfélagsgerðar sem við teljum nauðsynlega til þess að búa til nýtt samningalíkan. Launafólk verður að geta treyst því að stjórnvöld forgangsraði í þágu velferðar og tryggi í það fjármagn með réttlátu skattkerfi sem dreifir byrðunum. Um þetta þarf að ríkja breið sátt og skilningur milli stjórnmalanna og vinnumarkaðarins á öllum tímum. Það er þetta sem við köllum félagslegan stöðugleika – fyrirkomulag sem tryggir launafólki öryggi og skjól en jafnframt tækifæri til þess að standa á eigin fótum ef aðstæður breytast t.d. vegna breytinga á vinnumarkaði, atvinnumissis, veikinda og slysa eða þegar barn fæðist.

Fyrstu skref í átt að nýjum vinnubrögðum

Umræður um nýtt samningalíkan eiga rætur sínar til ársins 2013 þegar samtali hófst um hvort vilji væri til að breyta og bæta vinnubrögð við gerð kjarasamninga á íslenskum vinnumarkaði í anda þess sem þekkist í nágrannalöndunum. BSRB, KÍ, BHM, ASÍ, SA og samninganefndir ríkis, Reykjavíkurborgar og Sambands Íslenskra sveitafélaga, sem saman mynda hinn s.k. SALEK hóp, gerðu þá sameiginlega úttekt á umhverfi kjarasamninga á hinum Norðurlöndunum. ([Kjarasamningar og vinnumarkaður á Norðurlöndunum](#)). Mikil áhersla hefur verið lögð á að afla þekkingar á vinnubrögðum í nágrannalöndunum og þeim kostum og göllum sem þeim fylgja. Þá hafa aðilar vinnumarkaðarins einnig unnið að því að bæta upplýsingar um launaþróun á íslenskum vinnumarkaði og gefið sameiginlega út þrjár skýrslur um launaþróun í aðdraganda og kjölfar kjarasamninga. ([skýrslan 2013](#), [skýrslan 2015](#) og [skýrsla 2016](#)) Með rammasamkomulagi aðila vinnumarkaðarins frá 27. október 2015 ([Rammasamkomulagið](#)) náðist samkomulag um nokkra mikilvæga þætti sem eru grundvöllur að nýju samningalíkani. Markmið samningsaðila var að með betri vinnubrögðum við undirbúning og gerð kjarasamninga myndi samstarfs aukast, átök minnka í samfélaginu og efnahagslegur og félagslegur stöðugleiki verða meiri. Markmiðið er eins og áður segir að leggja traustan grunn að varanlegri aukningu kaupmáttar launa á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægri vaxta.

Helstu ákvæði rammasamkomulagsins eru:

- **Sameiginleg launastefnu til ársloka 2018**
 - Horft verði til allra kostnaðaráhrifa kjarasamninga, þar með talið kostnað við **jöfnun lífeyrisréttinda**. Miðað var við að launakostnaðarvísitala einstakra hópa hækki ekki meira en um 32% á tímabilinu frá nóvember 2013 til ársloka 2018. Með þessari sameiginlegu launastefnu er mismunandi staða einstakra hópa á vinnumarkaði jöfnuð. Samkomulagið tryggir einnig opinberum starfsmönnum það launaskrið sem verður á almennum vinnumarkaði umfram það launaskrið sem verður á opinberum vinnumarkaði. Launskriðsákvæðið tekur þó ekki gildi hjá þeim fyrr en aðilar hafa samið sig að þessari launastefnu, samkomulag liggur fyrir um jöfnun lífeyrisréttinda og um ný sameiginleg forsenduákvæði kjarasamninga.

- **Unnið verði út frá eftirfarandi meginstoðum við mótun nýs íslensks samningalíkans:**
 - Svigrúm til launakostnaðarbreytinga verði skilgreint út frá samkeppnisstöðu gagnvart helstu viðskiptalöndum.
 - Fyrirtæki sem framleiða vöru og þjónustu til útflutnings eða í samkeppni við innflutning móta svigrúm til launakostnaðarbreytinga.
 - Aðrir kjarahópar, smáir sem stórir, skuldbindi sig til að vinna innan þessa svigrúms. Samningar verði innan launakostnaðarsvigrúms en skapa sveigjanleika til úrfærslu á launastefnu í samningum einstaka stéttarfélaga.
 - Skapa svigrúm til dreifðra samninga (stofnana- og fyrirtækjasamninga) þar sem m.a. verði samið um ábataskipti af framleiðniaukningu og skipulagsbreytingum.
 - Opinberum starfsmönnum og taxtalaunahópum tryggð hlutdeild í launaskriði á almennum vinnumarkaði.

Samninganefnd ASÍ náði síðan samkomulagi við SA þann 21. janúar sl. um breytingar á gildandi kjarasamningum aðildarfélaga ASÍ, um jöfnun lífeyrisréttinda á almennum og opinberum vinnumarkaði með hækkun framlags atvinnurekenda í lífeyrissjóð og aðlögun launahækkana á árunum 2016-2018 að ákvæðum rammksamkomulagsins.

Til að þróa áfram hugmyndina um nýtt samningalíkan fékk SALEK hópurinn til liðs við sig norskan vinnumarkaðssérfræðing, Steinar Holden, sem skilaði aðilum skýrslu með tillögum að breytingum á íslenska samningalíkaninu. ([Skýrsla Steinars Holden](#)). Heildarsamtök bæði launamanna og atvinnurekenda eru nú með skýrsluna til umræðu innan sinna raða, en fyrirhugað var að setjast að frekari samningaviðræðum í nóvember um endanlega útfærslu á rammamningi heildarsamtakanna á vinnumarkaði um meginstoðir í íslenska samningalíkaninu. **Umræður á þingi ASÍ eru mikilvægur vettvangur til að fá fram sjónarmið hreyfingarinnar um málið.**

Í framhaldinu stóð svo til, byggt á niðurstöðum umræðna innan hreyfingarinnar, að samninganefnd ASÍ gerði sérstakan samning við SA um það með hvaða hætti aðildarfélög ASÍ munu standa að gerð kjarasamninga.

Næstu skerf – rammamningur um meginstoðir íslenska samningalíkansins

Upphaflegt skipulag samningsaðila gerði ráð fyrir því að drög að rammamningi heildarsamtakanna um meginstoðir íslenska samningalíkansins lægju fyrir í lok janúar 2017 og samningur við SA fyrir lok febrúar. Þá var gert ráð fyrir að aðilar hefðu marsmánuð til að kynna drögin innan sinna raða og eftir endanlegan frágang samningstexta yrði mögulegt að skrifa undir samkomulag um nýtt samningalíkan á íslenskum vinnumarkaði upp úr miðjum apríl 2017. Í kjölfar þess skyldi samkomulagið lagt í allsherjar atkvæðagreiðslu meðal félagsmanna innan vébanda ASÍ í lok apríl eða byrjun maí 2017. Yrði samkomulagið samþykkt var gert ráð fyrir að nota haustið 2017 til þess að fjalla sérstaklega um lögin um stéttarfélög og vinnudeilur, m.t.t. þess hvort rammamningið kalli á breytingar á löggjöfinni. Ef þörf væri á því gæti Alþingi fjalla um það á vorþinginu 2018 þannig að þegar kæmi fram á haustið 2018 væri

kominn á grundvöllur að nýju samningalíkani á íslenskum vinnumarkaði sem unnt yrði að byggja á við gerð næstu kjarasamninga.

Óvissa um framhaldið vegna lífeyrismála og verkefnið óleyst

Jafnræði og jöfnun lífeyrisréttinda milli almenna- og opinberra vinnumarkaðarins var eins og áður segir grundvallar forsenda í rammisamkomulagi aðila vinnumarkaðarins. Fulltrúar samtaka opinberra starfsmanna undirrituðu samkomulag við ríki og sveitarfélög í september um breytingar á lífeyriskerfi opinberra starfsmanna sem miðuðu að því að tryggja slíkt jafnræði. Vegna ágreinings milli samningsaðila um innihald samkomulagsins lagði ríkisstjórnin hins vegar ekki fram lagafrumvarp um breytingar á lífeyrissjóðum opinberra starfsmanna sem nauðsynlegt er til að virkja samkomulagið og því óljóst hver staða málsins verður. Að óbreyttu mun það þýða að hækka þarf iðgjöld í lífeyrissjóði opinberra starfsmanna um 3,6-4,8% í upphafi næsta árs. Afstaða ASÍ til málsins hefur verið skýr, jafnræði í lífeyrismálum er forsenda fyrir því að hægt verði að skapa sátt á vinnumarkaði um nýtt og breytt samningalíkan. Frekari viðræðum SALEK hópsins hefur þess vegna verið slegið á frest að sinni á meðan óvissa ríkir um niðurstöðu í lífeyrismálum opinberra starfsmanna. Því er verkefnið sem lagt var af stað með; **að breyta vinnubrögðum til að tryggja íslensku launafólki efnahagslegan- og félagslegan stöðugleika og raunverulega kaupmáttaraukningu, enn óleyst.**

Viðauki - Hvað höfum við áður sagt um þessi mál – Ályktun ASÍ þings 2014 og formannafundar 2015

Úr ályktun um kjaramál samþykkt á þingi ASÍ 24. október 2014

Uppbygging kaupmáttar til framtíðar í komandi kjarasamningum stöndum við frammi fyrir fjölmörgum áskorunum. Við höfum lengi búið við veikan og óstöðugan gjaldmiðil, meiri og þrálátari verðbólgu en nágrannalöndin. Launamunur kynjanna er óásættanlegur og okkur hefur ekki tekist að halda í við félaga okkar annars staðar á Norðurlöndum í uppbyggingu kaupmáttar. Við ásamt öðrum heildarsamtökum á vinnumarkaði og stærstu samtökum atvinnurekenda, ræddum síðasta vetur um möguleikann á að leggja grunn að sambærilegri kjara- og efnahagsþróun og er annars staðar á Norðurlöndum. Þar sem áherslan er lögð á gengis- og verðstöðugleika og uppbyggingu kaupmáttar í hægun en öruggum skrefum til lengri tíma án þess að veikja samkeppnisstöðu útflutningsatvinnugreinanna. Til þess að ná þeim markmiðum þurfti traust milli verkálðshreyfingar, atvinnurekenda og ríkisstjórnar, breiða sátt um launastefnu og trúverðuga efnahagsstefnu. Þegar á reyndi voru þessar forsendur ekki til staðar. Að loknum kjarasamningum um síðustu áramót tóku stjórnvöld og atvinnurekendur upp nýja launastefnu gagnvart mörgum hópum. Sú nýja launastefna fól í sér allt aðrar og meiri launahækkanir en áður hafði verið samið um. Þessi staðreynd hefur kallað á sterk viðbrögð og kröfur um að þessi munur verði jafnaður áður en lengra verður haldið á þessari braut.

Úr ályktun um kjaramál samþykkt á formannafundi ASÍ 28. október 2015

Formannafundur ASÍ lýsir yfir áhyggjum af stöðu efnahags- og kjaramála. Skortur á samstöðu, órói og átök hafa einkennt íslenskan vinnumarkað, allt frá því að þeirri launastefnu sem samið var um á almennum vinnumarkaði í árslok 2013 var hafnað. Síðan þá hefur hver hópur á vinnumarkaði farið fram og reynt að rétta sinn hlut óháð því hvaða áhrif slíkt hefði á aðra hópa eða hagkerfið. Niðurstaðan er sú að horfur eru á vaxandi verðbólgu og hækkandi vöxtum. Fundurinn telur mikilvægt að breyta um vinnubrögð við gerð kjarasamninga og horfa til þess hvernig við getum byggt upp kaupmátt til framtíðar með raunverulegum verðmætum. Þar getum við lært margt af félögum okkar á öðrum Norðurlöndum. Þar er mikið lagt upp úr ábyrgð, aga og vönduðum undirbúningi til að tryggja sem hagfelldasta útkomu fyrir launafólk. Nýtt samningalíkan byggir á Norrænu samfélagsgerðinni sem grundvallast á þeirri sýn að nota hagvöxt og aukna verðmætasköpun til þess að bæta lífskjör og tryggja jöfnuð. Meiri verðmæti eru sótt í aukinn útflutning en forsendan er sterk samkeppnisstaða, frjáls utanríkisviðskipti og aðgangur að mörkuðum. Samstaða og sameiginlegur skilningur er á því að skipta verður auknum verðmætum með sanngjörnum hætti með áherslu á bætt lífskjör, jöfnuð og traust velferðarkerfi. Formannafundur ASÍ telur mikilvægt þróað verði íslenskt samningalíkan þar sem horft verði til þeirra vinnubragða sem tíðkast hafa á Norðurlöndunum. Fyrsta skrefið í þá átt er að tryggja sem best jafnræði milli hópa í launaþróun á komandi misserum, þar með talið að jafna lífeyrisréttindi milli almenna og opinbera vinnumarkaðarins, tryggja meira jafnræði varðandi áhrif launaskriðs og jafna kynbundinn launamun á vinnumarkaði. Þá verða allir hópar að axla ábyrgð á breyttum vinnubrögðum. Þannig getum við í sameiningu náð hámarksárangri við að byggja upp kaupmátt og efla lífskjör til lengri tíma litið. Formannafundurinn styður það rammisamkomulag sem undirritað var af helstu viðsemjendum á almennum og opinberum vinnumarkaði 27.10.2015 um breytt og bætt vinnubrögð við gerð kjarasamninga og telur það leggja grunn að bættum lífskjörum launafólks til framtíðar. Jafnframt áréttar formannafundurinn mikilvægi þess að stjórnvöld taki upp ábyrgða hagstjórn og breytta peningastefnu sem hafi að markmiði að treysta stöðugleika. Það er á ábyrgð stjórnvalanna að tryggja félagslegan stöðugleika og víðtæka sátt um forgangsroðun í velferðarmálum, einkum heilbrigðis-, mennta- og húsnæðismálum.