

2 Kjarasamningar

2.1 Heildarfjöldi kjarasamninga

Í síðustu tveimur skýrslum Kjaratölfræðinefndar var fjallað ítarlega um undirritaða kjarasamninga í samningalotunni sem hófst árið 2019. Um miðjan apríl 2021 var heildarfjöldi samninga orðinn 320. Áætlað var þá að 20 samningum væri ólokið þannig að heildarfjöldi í lotunni yrði 340. Frá þeim tíma hafa sex samningar bæst við sem allir eru á samningsviði SA. Á tímabilinu apríl 2019 til septemberloka voru því gerðir 326 kjarasamningar.

2.2 Fjöldi kjarasamninga í lotunni fram til septemberloka 2021

Í skýrslu Kjaratölfræðinefndar frá september 2020 var í fyrsta sinn birt heildstætt yfirlit yfir undirritaða kjarasamninga í samningalotu og niðurstöður atkvæðagreiðslna stéttarfélaganna um þá, þ.m.t. fjölda á kjörskrá. Fram til þess hafði ekki verið haldið utan um þessar upplýsingar með skipulögðum hætti og voru niðurstöður Kjaratölfræðinefndar settar fram með þeim fyrirvara að einstaka samninga kunni að hafa vantað í listann. Þessi gagnasöfnun batnar stöðugt og er nú komin nokkuð góð mynd af því hvernig umhverfi kjarasamninga hér á landi lítur út. Í töflunum hér að neðan má sjá yfirlit yfir gerða kjarasamninga frá apríl 2019 til loka september 2021.

Fjöldi kjarasamninga frá hlið atvinnurekenda

Atvinnurekendur	Fjöldi samninga	Hlutfallsleg skipting
Samtök atvinnulífsins	133	41%
Ríki	59	18%
Sveitarfélög	78	24%
Aðrir aðilar	56	17%
Samtals	326	100%

Fjöldi launamanna frá hlið atvinnurekenda

Atvinnurekendur	Fjöldi launamanna á atkvæðaskrá	Hlutfallsleg skipting
Samtök atvinnulífsins	109.900	64%
Ríki	23.000	13%
Sveitarfélög	30.700	18%
Aðrir aðilar	8.200	5%
Samtals	171.700	100%

Fjöldi kjarasamninga frá hlið stéttarféлага

Heildarsamtök launafólks	Fjöldi samninga	Hlutfallsleg skipting
ASÍ	148	45,4%
BSRB	53	16,3%
BHM	62	19,0%
KÍ	14	4,3%
Utan heildarsamtaka	49	15,0%
Samtals	326	100%

Fjöldi launamanna frá hlið stéttarféлага

Heildarsamtök launafólks	Fjöldi launamanna á atkvæðaskrá	Hlutfallsleg skipting
ASÍ	108.500	63%
BSRB	23.500	14%
BHM	10.000	6%
KÍ	10.900	6%
Utan heildarsamtaka	18.700	11%
Samtals	171.700	100%

Fjöldi kjarasamninga eftir viðsemjendum og heildarsamtökum þeirra

	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
Samtök atvinnulífsins	88	12	9	0	24	133
Sveitarfélög	27	15	23	5	8	78
Ríki	7	14	21	1	16	59
Aðrir aðilar	26	12	9	8	1	56
Samtals	148	53	62	14	49	326

Fjöldi á kjörskrá samninga eftir heildarsamtökum og viðsemjendum

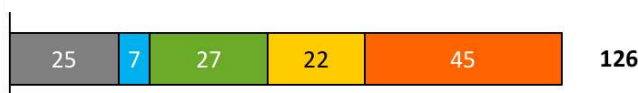
	ASÍ	BSRB	BHM	KÍ	Utan heildarsamtaka	Samtals
Samtök atvinnulífsins	93.868	2.109	237	0	13.637	109.851
Sveitarfélög	6.871	11.809	2.956	8.623	407	30.666
Ríki	1.642	8.692	6.520	1.498	4.668	23.020
Aðrir aðilar	6.103	916	315	822	14	8.170
Samtals	108.484	23.526	10.028	10.943	18.726	171.707

2.3 Framlenging kjarasamninga í september 2021

Á fundi samninganefndar Alþýðusambands Íslands og framkvæmdastjórnar Samtaka atvinnulífsins í lok september kom fram vilji af beggja hálfu til þess að samningar standi og halda þeir því gildi sínu þar til þeir renna út þann 1. nóvember 2022. Aðilar töldu samt að forsendur samningsins hafi ekki staðist fullkomlega þar sem stjórnvöld hafi ekki efnt öll fyrirheit í yfirlýsingu sinni dags. 4. apríl 2019.

Mynd 2.1 *Skipulag íslenska vinnumarkaðarins*

Fjöldi stéttarféлага eftir heildarsamtökum



Fjöldi á kjörskrá atkvæðagreiðslna um kjarasamninga eftir heildarsamtökum (þúsundir)



Fjöldi kjarasamninga eftir heildarsamtökum



Utan heildarsamtaka
 KÍ
 BHM
 BSRB
 ASÍ
 Utan stéttarféлага

Heimildir: Kjaratölfræðinefnd, samantekt úr atkvæðagreiðslum um kjarasamninga 2019-2021, Hagstofa Íslands.

Rammagrein 2.1:

Hagvaxtarhorfur og mögulegar launahækkningar vegna hagvaxtarauka

Þar sem horfur þjóðarbúsins hafa batnað mikið aukast líkur á því að ákvæði Lífskjarasamningsins um hagvaxtarauka á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa verði virk.

Samkvæmt samningnum á útreikningur launaukans að byggja á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár. Launaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu í maí. Launabreytingar vegna þessa eru því hugsanlegar í maí 2022 og 2023.

Fjárhæð launaukans og forsendur hans eru eins og í töflunni hér að neðan:

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun á milli ára	Launauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0-1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51-2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01-2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51-3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
>3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Rammagrein 2.2:

Vinnuumhverfi vaktavinnu á opinbera vinnumarkaðnum

„Betri vinnutími í vaktavinnu“ er samstarfsverkefni allra opinberra launagreiðenda, þ.e. ríkis, Reykjavíkurborgar og sveitarfélaga annars vegar og ASÍ, BHM, BSRB og Félags Íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar. Við Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu var samið um sömu kerfisbreytingu í vaktavinnu og eiga samtökin áheyrnarfulltrúa í stjórn verkefnisins. Embætti ríkissáttasemjara leggur til fundarstjóra í verkefninu og verkefnastjóri hefur vinnuaðstöðu hjá embættinu.

Markmið betri vinnutíma í vaktavinnu er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað að auka stöðugleika í mönnun, draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.

Breytingarnar í vaktavinnunni eru gerðar með miðlægum hætti ólíkt breytingum vinnutíma í dagvinnu sem er útfærður á hverjum vinnustað fyrir sig í samvinnu starfsfólks og stjórnenda. Um mitt ár 2020 hófst vinna við breytingar á vinnufyrirkomulagi og fækkun vinnustunda sem krafðist

mikils undirbúnings og skipulagningar hjá starfsfólki og stjórnendum, þar sem breytingarnar kalla í mörgum tilvikum á breytt vinnuskipulag. Settur var upp ferill við innleiðingu betri vinnutíma í vaktavinnu í nokkrum skrefum, ásamt því að mikil fræðsla fór fram fyrir starfsfólk, stjórnendur, trúnaðarmenn og fleiri.

Þann 1. maí 2021 kom til framkvæmda stytting vinnuviku starfsfólks í vaktavinnu hjá opinberum launagreiðendum. Vinnuvikan fyrir starfsfólk í fullu starfi styttist að lágmarki úr 40 klukkustundum í 36 á viku. Viðbótarstytting í allt að 32 vinnustundir er möguleg og grundvallast á mismunandi vægi vinnustunda, þar sem frekari stytting kemur til vegna þungrar vaktabyrði, mest á næturvöktum en einnig um kvöld og helgar. Vinnuvikan hefur verið 40 stundir í nærri hálföld og ljóst er að margt hefur breyst á þeim tíma.

Stór hluti vaktavinnufólks vinnur hlutastarf og eru breytingarnar til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til herra starfshlutfalls. Vaktavinnufólki í hlutastörfum bauðst að velja milli þess að þiggja minni vinnuskyldu í óbreyttu starfshlutfalli eða auka við starfshlutfall og gerði

Það þá yfirleitt með a.m.k. sömu vinnuskilum og fyrir kerfisbreytingu. Eitt af markmiðum með betri vinnutíma í vaktavinnu var að starfsfólk í hlutastarfi hækki í starfshlutfalli sem nemur styttingu vinnuvikunnar. Um er að ræða um það bil 10-12% hækkun að jafnaði. Raunin var sú að 95% starfsfólks í hlutastarfi valdi að hækka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu og vægi vinnustunda. Vinnutími þess breyttist því ekki, en launin hækkuðu sem nam hækkun starfshlutfallsins.

Breytingar voru samhliða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma, með öryggi, heilsu og jafnvægi vinnu og

einkalífs að leiðarljósi. Launamyndun vaktavinnufólks breytist og tekur hér eftir meira mið af vaktabyrði en áður. Vaktaálagflokki fylgjar og greiddur er sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölda og fjölbreytileika vakta.

Breytingin er fjármögnuð með uppstokkun á fjármunum sem þegar voru í launamyndunarkerfi vaktavinnufólks, með hvata til meiri festu og tryggari mönnun með auknu starfshlutfalli hlutastarfsfólks, og minna framlagi í yfirvinnu. Breytingin er þannig fjármögnuð með framlagi frá launagreiðendum. Samningsaðilar komu sér saman um forsendur og lykilmælikvarða og verður fylgst með því hvernig mál þróast út samningstímamann. Einnig verða gerðar kannanir á viðhorfum starfsfólks og stjórnenda.