

NÝIR KJARASAMNINGAR SA VIÐ STÉTTARFÉLÖG VERKAFÓLKS OG VERSLUNARMANNA

Þann 29. maí sl. undirrituðu Samtök atvinnulífsins kjarasamninga við Flóabandalagið, Starfsgreinasambandið, Landssamband íslenskra verzlunarmanna og VR. Samningarnir gilda til 31. desember 2018.

Samningana má nálgast hér:

[VR/LÍV](#)

[Flóabandalagið og Stéttarfélag Vesturlands](#)
[Starfsgreinasambandið](#)

Markmið samninganna

Meginmarkmið þessara samninga er að forgangsraða launahækkunum til þeirra sem greidd eru laun samkvæmt lögstu kaupþöxtum og til þeirra sem setið hafa eftir í launaskriði.

Hafa verður í huga að tekjuskattsbreytingar hafa áhrif til lækkunar á tekjuskatti starfsmanna með millitekjur, þ.e. á bilinu kr. 350.000 – kr. 700.000, og var horft til þeirra við ákvörðun launabreytinga í kjarasamningunum. Kostnaður vegna þessara skattalækkana hefur einnig áhrif á möguleika ríkissjóðs til að lækka tryggingagjald atvinnurekenda. Af þeim sökum er eðlilegt að taka tilið til þessara nettó-launahækkana starfsmanna með millitekjur og hækka laun þeirra ekki meira en kjarasamningar kveða á um.

Mikilvægt er að fyrirtæki geri ekki aðrar launabreytingar nú en þær sem ákveðnar eru með samningunum enda getur mikil hækkun verðlags vegna launabreytinga haft áhrif á forsendur kjarasamninga og vaxtastig.

Gildistaka

Launabreytingarnar taka gildi frá og með 1. maí 2015, að því tilskildu að samningarnir verði samþykktir hjá viðkomandi stéttarfélagum. Niðurstöður úr atkvæðagreiðslum verða birtar mánudaginn 22. júní nk. Gert er ráð fyrir að launalið samninganna verði fyrst hrint í framkvæmd þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu hjá viðkomandi félagi liggur fyrir.

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.

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 hærra laun en launataxtarnir segja til um, en launaþróunartryggingin tekur þá til þeirra.



Flestir taxtar hækka um kr. 25.000 en byrjunarlaun 20 ára hækka meira. Því er mikilvægt að fara vel yfir nýjar kaupskattatöflur.

Launaþrepum í taxtatöflum Flóa og SGS er fækkað um eitt og eru nú byrjunarlaun 20 ára, eftir 1 ár í starfsgrein, 3 ár í starfsgrein og eftir 5 ár í sama fyrirtæki.

Launataxtar starfsmanna undir 20 ára aldri reiknast sem hlutfall af byrjunarlaunum 20 ára:

18/19 ára:	95%
17 ára:	89%
16 ára:	84%
15 ára:	71%
14 ára:	62%

18 og 19 ára geta þó færst í byrjunarþrep 20 ára eftir 6 mánuði í starfi, *þó að lágmarki 700 vinnustundir*. Uppsöfnuð starfsreynsla í atvinnugrein frá 16 ára aldri telur upp í þetta lágmark.

Við 20 ára aldur er starfsreynsla áður en 20 ára aldri er náð metin að fullu við röðun í starfsaldursþrep. Teljast þá hverjar 1.800 stundir sem ársstarf.

Svo starfsreynsla sé metin verður starfsmaður að leggja fram staðfestingu á starfsreynslu í starfsgrein og tekur þá eftir atvikum hækkun launa gildi frá og með næstu mánaðamótum eftir að staðfesting liggur fyrir.

Launaþróunartrygging

Launaþróunartrygging 1. maí 2015

Launaþróunartryggingin er einstaklingsbundinn réttur og ræðst hækkun af launum og launaþróun starfsmanns á tilteknu viðmiðunartímabili. *Hér er því ekki um flata almenna hækkun launa að ræða.*

Skipta verður starfsmönnum í þrjá hópa eftir því hvenær þeir hófu störf hjá vinnuveitanda:

- Starfsmönnum sem hófu störf **1. febrúar 2014 eða fyrr** og hafa starfað samfelld hjá sama vinnuveitanda frá þeim tíma er tryggð launaþróun á bilinu 3,2 – 7,2%. Hækkun ræðst af föstum launum skv. töflu sem fylgir samningunum og er hér aftast. Launahækkun samkvæmt kjarasamningum 1. janúar eða 1. febrúar 2014 kemur ekki til frádráttar, þ.e. líta ber til launa eftir að sú hækkun kom til framkvæmda. Lágmarkshækkun launa er 3,2% fyrir þennan hóp.
- Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu **1. febrúar til loka desember 2014** fá 3,2% hækkun launa.
- Þeir sem hófu störf þann **1. janúar 2015** og síðar fá enga hækkun launa skv. ákvæði um launaþróunartryggingu.

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, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Ekki skiptir máli hvort hækkun launa starfsmanns á viðmiðunartímabilinu stafi af ákvæðum kjarasamnings, ráðningarsamnings eða öðru samkomulagi.



Framkvæmd

Við hækkun launa 1. maí 2015 þarf að skoða laun hvers og eins starfsmanns í upphafi viðmiðunartímabils og bera saman við laun hans í apríl 2015.

Dæmi 1: Laun starfsmanns sem hefur verið í starfi hjá sama vinnuveitanda frá því fyrir 1. febrúar 2014 voru kr. 250.000 þann 1. febrúar 2014. Þau eiga því í að vera a.m.k. 268.000 frá 1. maí 2015 enda á hann rétt á 7,2% launaþróunartryggingu. Séu launin lægri þá skal hækka þau upp í þessa fjárhæð. Ef laun starfsmanns tóku t.d. 3,0% hækkun á tímabilinu, eru nú kr. 257.500, á starfsmaður rétt á kr. 10.500 hækkun launa (268.000 – 257.500).

Dæmi 2: Laun starfsmanns sem hefur verið í starfi hjá sama vinnuveitanda frá því fyrir 1. febrúar 2014 voru kr. 350.000 þann 1. febrúar 2014 auk þess sem greiddir eru 10 yfirvinnutímar á mánuði, kr. 36.348. Föst laun eru því kr. 386.347. Hann hefur ekki fengið launahækkun á tímabilinu. Samkvæmt töflu er launaþróunartrygging hans 6,4% og föst laun frá 1. maí kr. 411.074. Þau skiptast í kr. 372.400 mánaðarlaun og kr. 38.674 vegna yfirvinnu.

Dæmi 3: Laun starfsmanns sem hefur verið í starfi hjá sama vinnuveitanda frá því fyrir 1. febrúar 2014 voru kr. 500.000 þann 1. febrúar 2014. Í nóvember hækkuðu laun hans um 10% og eru nú kr. 550.000. Þrátt fyrir hækkun á tímabilinu verulega umfram launaþróunartryggingu er honum tryggð 3,2% hækkun frá og með 1. maí 2015.

Dæmi 4: Laun starfsmanns eru samsett af launataxta kjarasamnings, kr. 218.261, auk 30.000 kr. yfirborgunar, samtals kr. 248.261. Launin hafa verið óbreytt á tímabilinu. Nýr launataxti samkvæmt kjarasamningi er kr. 243.261. Starfsmaður fær meira en 7,2% hækkun launa vegna hækkunar launataxtans og því hækkar yfirborgunin ekki.

Til hverra nær launaþróunin ekki?

Launaþróunartryggingin nær ekki til starfsmanna sem starfa í afkastengdum 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.

Launaþróunartrygging 1. maí 2016

Launaþróunartrygging 1. maí 2016 er mun einfaldari í framkvæmd.

Starfsmönnum sem hófu störf 1. maí 2015 eða fyrr og hafa starfað samfelld hjá sama vinnuveitanda frá þeim tíma er tryggð 5,5% launaþróun á þessu 12 mánaða tímabili, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Frá þessari hækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. maí 2015 til 30. apríl 2016.

Starfsmenn sem hófu störf á tímabilinu 1. maí 2015 til 31. desember 2015 hækka um 3,2% frá 1. maí 2016.

Starfsmenn sem hefja störf 1. janúar 2016 eða síðar eiga ekki rétt á hækkun.

Launahækkunir 2017 og 2018.

Þann 1. maí 2017 er almenn launahækkun 3,0% en kauptaxtar kjarasamninga hækka um 4,5%.

Þann 1. maí 2018 er almenn launahækkun 2,0% en kauptaxtar kjarasamninga hækka um 3,0%.



Samspil launataxta og launaþróunartryggingar

Við mat á því hvort starfsmaður taki hækkun 1. maí 2015 á grundvelli nýrra kauptaxta eða launaþróunartryggingar 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. hækkun samkvæmt launaþróunartryggingu. Ef launaþróun starfsmanns nær ekki þeirri hækkun þarf að leiðrétta launin til hækkunar.

Dæmi: Hópbifreiðastjóri hefur starfað yfir 7 ár hjá sama fyrirtæki. Í febrúar 2014 voru mánaðalaun hans kr. 245.000. Hann hefur auk þess fasta greiðslu að fjárhæð kr. 20.000 á mánuði, samtals kr. 265.000. Laun hans höfðu ekki tekið hækkun fram til apríl 2015. Með 7,2% launaþróunartryggingu verða föst laun hans kr. 284.080. Nýr lágmarkstaxti hans skv. samningi Flóa/SGS er kr. 263.043 og með fastri greiðslu samtals kr. 283.043. Hækka þarf fasta greiðslu um kr. 1.037 (284.080 – 283.043) svo föstum launum skv. launaþróunartryggingu verði náð.

Lágmarkstekjutrygging

Lágmarkstekjutrygging fyrir þá sem náð hafa 18 ára aldri, vinna fullt starf og hafa starfað hjá sama vinnuveitanda í a.m.k. 6 mánuði og að lágmarki 900 stundir verður sem hér segir á samningstímabilinu:

- Frá 1. maí 2015: kr. 245.000
- Frá 1. maí 2016: kr. 260.000
- Frá 1. maí 2017: kr. 280.000
- Frá 1. maí 2018: kr. 300.000

Til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, *þ.m.t. hvers konar bónusar, álags- og aukagreiðslur* sem falla innan 173,33 vinnustunda (171,15 hjá VR/LÍV). Vaktaálag reiknast þannig með við útreikning uppbótar. Ekki skal telja með endurgjald vegna útlagðs kostnaðar. Laun fyrir vinnu umfram 173,33 (171,15) stundir á mánuði reiknast ekki með í þessu sambandi. Þegar starfsmaður skilar hluta af sínum 173,33 (171,15) vinnustundum á yfirvinnutímabili skal leggja saman allar dagvinnu-, vaktavinnu- og yfirvinnustundir þar til 173,33 (171,15) stundum er náð. Séu tekjur undir lágmarkstekjum greiddist uppbót, annars ekki.

Launauppbót skerðist ekki ef starfsmaður hefur fengið hækkun á grundvelli kjarasamnings vegna aukinnar menntunar sem samningsaðilar standa sameiginlega að. Hér er fyrst og fremst verið að horfa til áforma um að meta nám í auknum mæli til launa, sbr. bókun þar um sem fylgir samningunum.

Aðrar breytingar

Varðandi aðrar breytingar sem urðu á kjarasamningum vísast til viðkomandi samninga.

Launaþróunartrygging, mán.laun

Frá	Til	Hækkun
300.000 kr. og lægri		7,2%
300.001	310.000	7,1%
310.001	320.000	7,0%
320.001	330.000	6,9%
330.001	340.000	6,8%
340.001	350.000	6,8%
350.001	360.000	6,7%
360.001	370.000	6,6%
370.001	380.000	6,5%
380.001	390.000	6,4%
390.001	400.000	6,3%
400.001	410.000	6,2%
410.001	420.000	6,1%
420.001	430.000	6,1%
430.001	440.000	6,0%
440.001	450.000	5,9%
450.001	460.000	5,8%
460.001	470.000	5,7%
470.001	480.000	5,6%
480.001	490.000	5,5%
490.001	500.000	5,4%
500.001	510.000	5,4%
510.001	520.000	5,3%
520.001	530.000	5,2%
530.001	540.000	5,1%
540.001	550.000	5,0%
550.001	560.000	4,9%
560.001	570.000	4,8%
570.001	580.000	4,7%
580.001	590.000	4,7%
590.001	600.000	4,6%
600.001	610.000	4,5%
610.001	620.000	4,4%
620.001	630.000	4,3%
630.001	640.000	4,2%
640.001	650.000	4,1%
650.001	660.000	4,0%
660.001	670.000	4,0%
670.001	680.000	3,9%
680.001	690.000	3,8%
690.001	700.000	3,7%
700.001	710.000	3,6%
710.001	720.000	3,5%
720.001	730.000	3,4%
730.001	740.000	3,3%
740.001	750.000	3,3%
750.001 og yfir		3,2%

Við samburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.