

Lífskjarasamningurinn 2019-2022

Varðstaða um kaupmátt launa, lægri verðbólgu og lægri vexti til frambúðar

Halldór Benjamín Þorbergsson
framkvæmdastjóri Samtaka atvinnulífsins

LÍFS KJARA SAMNING URINN

2019-2022

Samsett lausn sem byggir á samstarfi verkalýðshreyfingar, atvinnurekenda og stjórnvalda



Megininntak

Skilyrði til vaxtalækkunar

- Eitt meginmarkmið kjarasamningsins er að **stuðla að vaxtalækkun** sem gagnast heimilunum og atvinnulífinu einkar vel.
- Að mati samningsaðila skapar samningurinn rými til vaxtalækkunar sem **eykur ráðstöfunartekjur heimila** með íbúðaskuldir og auðveldar fyrirtækjum að standa undir launahækkunum sem felast í kjarasamningnum.
- Þá stuðlar vaxtalækkun að **lækkun húsaleigu**.

Hagvaxtarauki

- Í samningnum felst bein tenging milli svigrúms atvinnulífsins til launabreytinga og hækkunar launa.
- Ákvæði um **launaauka** vegna framleiðniaukningar tryggir launafólki hlutdeild í ávinningi þegar landsframleiðsla á hvern íbúa eykst umfram tiltekin mörk.

Launaþróunar-trygging

- Samningurinn tryggir einnig að launafólk sem tekur laun samkvæmt umsömdum launatöxtum fylgi almennri launaþróun verði umtalsvert launaskrið á almennum vinnumarkaði.

Samsett nálgun í fjögurra ára lífskjarasamningi

1

Hærri laun

- Sérstök áhersla á kjarabætur tekjulágs launafólks -

2

Aukinn sveigjanleiki og meiri frítími

- Styttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3

Lægri skattar

- Aðgerðir stjórnvalda til að létta undir með tekjulágu launafólki-

4

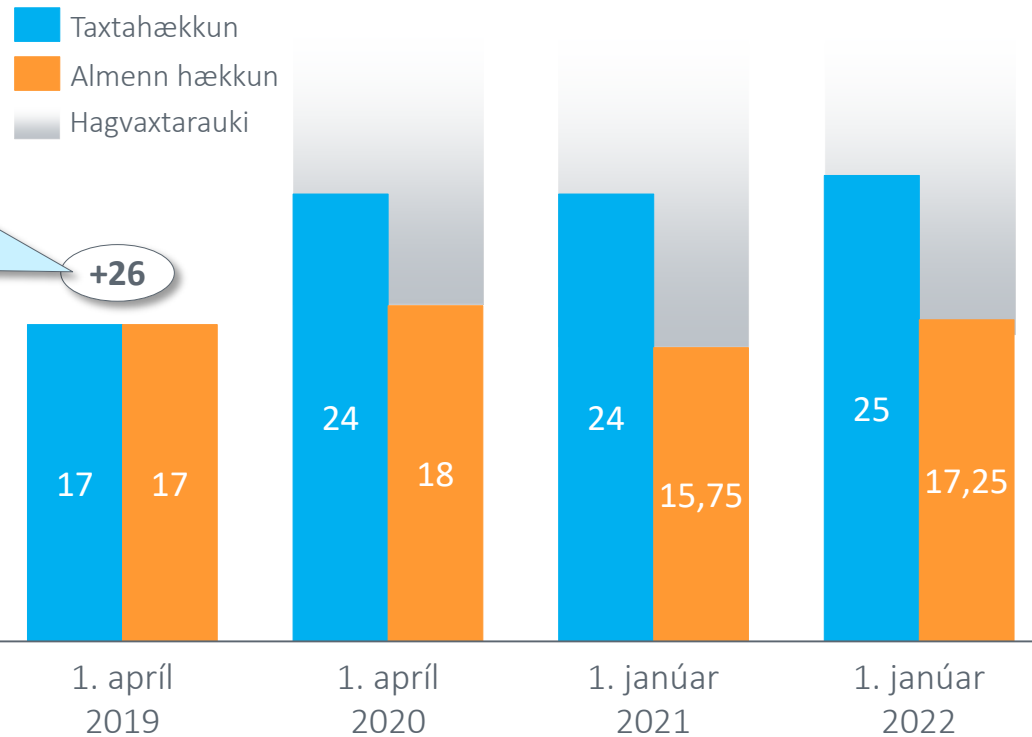
Lægri vextir

- Lífskjarasamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar-

Lífskjarasamningur er grundvallaður á krónutöluhækkunum

Launahækkanir 2019-2022

Þúsundir króna



+26.000 króna orlofsuppbótarauki sem greiðist til allra fyrir 2. maí 2019

+26

Hagvöxtur á mann

Hagvaxtaraukinn

> 1,0%	➔	+3.000 kr.
> 1,5%	➔	+5.500 kr.
> 2,0%	➔	+8.000 kr.
> 2,5%	➔	+10.500 kr.
> 3,0%	➔	+13.000 kr.

- Hagstofan birtir tölur um hagvöxt á mann í mars á hvert.
- Launahækkanir munu því eiga sér stað í maí.

Hagvaxtaraukinn fer að fullu á taxtalaun en 75% í almenna hækkun

Lágmarkstekjutrygging strax í 317 þúsund kr.

Launahækkunir samningsins eru í formi krónutöluhækkana á kauptaxta og föst mánaðarlaun

Almenn hækkun

Ár	kr.
2019	+17.000 kr.
2020	+18.000 kr.
2021	+15.750 kr.
2022	+17.250 kr.

Hækkun kauptaxta

Ár	kr.
2019	+17.000 kr.
2020	+24.000 kr.
2021	+24.000 kr.
2022	+25.000 kr.

Breyting á launatöflum má finna aftast í viðauka 1

Launþróunartrygging

Launþróunartrygging

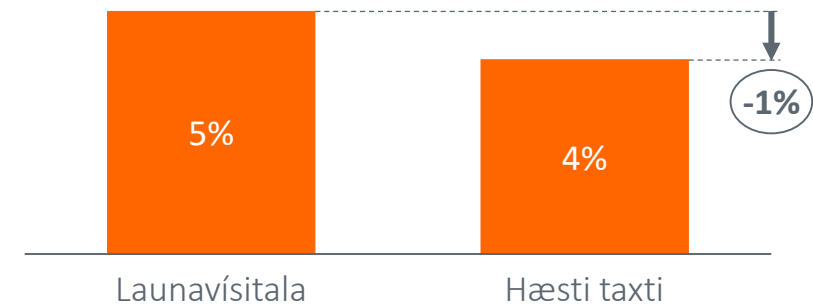
Á árunum 2020-2022 reiknast ár hvert kauptaxtauki vegna launþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

1. Útreikningur taxaaukans byggist á samanburði launþróunar skv. launavísitölu Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað¹ við hlutfallslega breytingu hæsta virka launaflokks SGS.²
2. Hækki launavísitalan meira en viðmiðunartaxtinn hækka allir kauptaxtar kjarasamninga um sömu krónutölu sem reiknast sem hlutfall umframhækkunarinnar af framangreindum kauptaxta.
3. Útreikninga skal miða við breytingar milli desembermánaða ár hvert³ og skal taxaaukinn bætast við kauptaxta frá 1. maí ár hvert.



Dæmi:

- Launavísitala hækkar um **5%** á viðmiðunartímabilinu.³
- Hæsti launataxti hækkaði á sama tíma um **4%**.



- Þá munar ca. 1% ($1,05/1,04=0,96\%$)
- Hæsti taxtinn er t.d. 300.000 kr. á mánuði.

Þá reiknast launþróunartryggingin sem 1% af 300.000 kr. eða 3.000 kr.

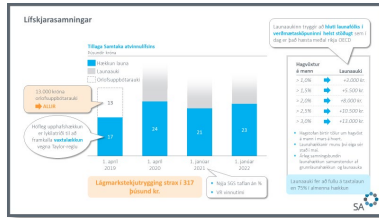
¹ leiðrétt með aðferð dr. Kim Ziechang

² lfl. 17 e. 5 ár

³ fyrst m.v. des. 2018 – des. 2019

Samantekt: Áhersla á taxtahópa og tengingu launahækkana við þróun verðmætasköpunar

1



Hagvaxtarauki

2



Launaþróunartrygging

- Fjögurra ára kjarasamningur. Hækkun kauptaxta verði 90 þúsund krónur á þessum árum.
 - Launaauki reiknast út frá hagvexti á mann. Launaaukinn tryggir launafólki hlutdeild í þeim ávinningi sem myndast þegar landsframleiðsla á mann eykst umfram tiltekin mörk.
 - Til viðbótar greiðist 26.000 kr. orlofsuppbótarauki út á fyrsta samningsárinu.
-
- Samningurinn tryggir að launafólk sem tekur laun samkvæmt umsömdum launatöxtum fylgi almennri launaþróun verði umtalsvert launaskrið á almennum vinnumarkaði.
 - Launaþróunartrygging er greidd út árlega og miðast við breytingar milli desembermánaða ár hvert.

Samsett nálgun í fjögurra ára lífshjálarsamningi

1

Hærri laun

- Sérstök áhersla á kjarabætur tekjulágs launafólks -

2

Aukinn sveigjanleiki og meiri frítími

- Styttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3

Lægri skattar

- Aðgerðir stjórnvalda til að létta undir með tekjulágu launafólki-

4

Lægri vextir

- Lífshjálarsamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar-

Stytttri vinnutími er háður samkomulagi á hverjum vinnustað fyrir sig.



- Kjarasamningurinn gefur starfsfólki og atvinnurekendum á einstökum vinnustöðum möguleika á að gera samkomulag um styttri vinnuviku.
- Starfsmenn og stjórnendur fyrirtækja geta farið fram á viðræður um vinnutímastyttingu **í 36 virkar vinnustundir á viku** að jafnaði samhliða upptöku virks vinnutíma.
- Á samningssviði verslunarmanna verður vinnutímastytting **45 mínútur á viku** sem útfærð verður sérstaklega.



Kjarasamningar Starfsgreinasambandsins og félaga þess


- *Samkomulag í 5. kafla kjarasamnings SGS.*
- *Sýnidæmi má finna aftast í viðauka 2.*



Kjarasamningar Landssambands íslenskra verzlunarmanna og VR

- *Samkomulag í vinnutímakafla VR og LÍV.*
- *Sýnidæmi má finna aftast í viðauka 3.*

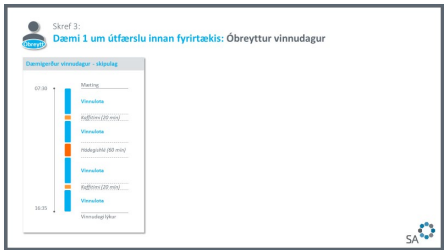

Sýnidæmi hjá SGS: Starfsfólk og atvinnurekendur velji það fyrirkomulag sem hentar best á hverjum vinnustað



Óbreytt

Óbreyttur vinnutími

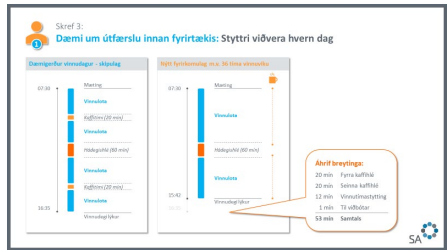

- Starfsdagurinn **helst óbreyttur**.
- Sérhver vinnudagur helst óbreyttur.

1

Stytttri vinnudagur

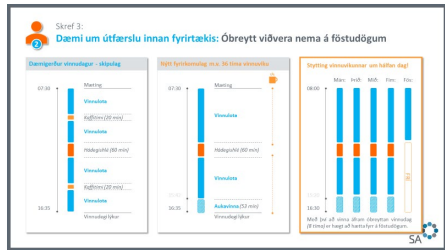

- Starfsmenn og vinnuveitendur komast að samkomulagi að nýta styttingu **á hverjum degi**.
- Sérhver vinnudagur styttest um **53 mínútur**.

2

Stytttri vinnuvika

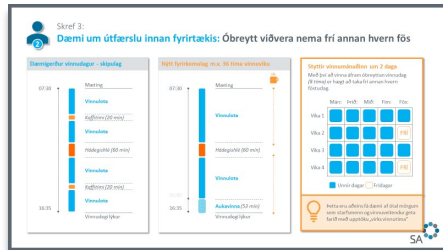

- Starfsmenn og vinnuveitendur komast að samkomulagi að nýta það **í lok hvekkar viku og ljúka störfum rétt fyrir hádegi á föstudegi**.
- Hver föstudagur styttest um **212 mínútur**.

3

Frí annan hvern föstudag

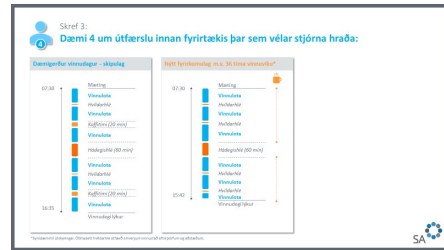
- Starfsmenn og vinnuveitendur komast að samkomulagi um að nýta það **í lok annarrar hvekkar viku og taka frí annan hvern föstudag**.
- Annar hver föstudagur er **viðbótar frídagur**.

4

Stytttri vinnudagur þar sem vélar stjórna hraða

- Starfsmenn og vinnuveitendur komast að samkomulagi um að nýta styttingu **á hverjum degi**.
- Hvíldarhlé útfærð** á hverjum vinnustað eftir þörfum og aðstæðum.





Sýnidæmi hjá verslunarmönnum: Starfsfólk og atvinnurekendur velji það fyrirkomulag sem hentar best á hverjum vinnustað



9 mínútna styttri vinnudagur

- Nýr kjarasamningur styttri hvern vinnudag verslunarmanna
- Sérhver vinnudagur styttest um **9 mínútur**.



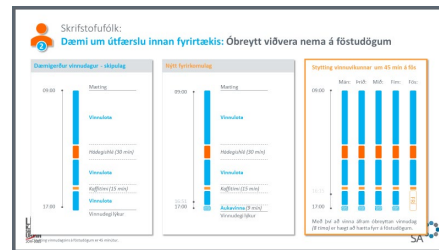
Styttri vinnuvika

- Starfsmenn og vinnuveitendur komast að samkomulagi að nýta það **í lok hvekkar viku og ljúka störfum fyrir á föstudegi**.
- Hver föstudagur styttest um **45 mínútur**.



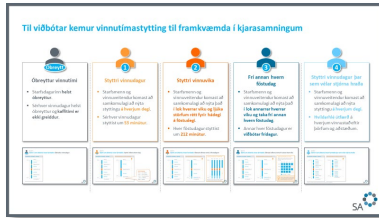
Önnur útfærsla samkvæmt samkomulagi

- Starfsmenn og vinnuveitendur komast að samkomulagi um að safna mínútunum upp yfir lengri tíma.
- Möguleiki á að safna upp í heila eða hálfu frídaga.



Samantekt: Möguleiki á upptöku virks vinnutíma

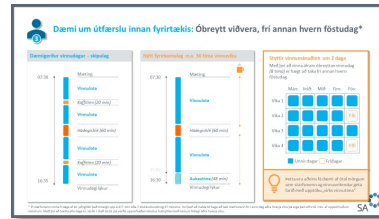
1



Samkomulag um styttingu vinnutíma

- Tekinn verði upp virkur vinnutími og vinnutímastytting samhliða því.
- Virkur vinnutími verði því að jafnaði 36 stundir á viku.
- Fulltrúar launafólks og atvinnurekendur gera samkomulag um útfærslu vinnutímastyttingarinnar á hverjum vinnustað fyrir sig.

2



Fjölbreyttir möguleikar

- Vinnutímastytting býður upp á fjölbreytta möguleika.
- Stytting vinnutíma og fjölskylduvænni vinnustaður getur leitt til aukinnar framleiðni sem er til hagsbóta fyrir alla landsmenn.

Samsett nálgun í fjögurra ára lífskjarasamningi

1 Hærri laun

- Sérstök áhersla á kjarabætur tekjulágs launafólks -

2 Aukinn sveigjanleiki og meiri frítími

- Styttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3 Lægri skattar

- Aðgerðir stjórnvalda til að létta undir með tekjulágu launafólki-

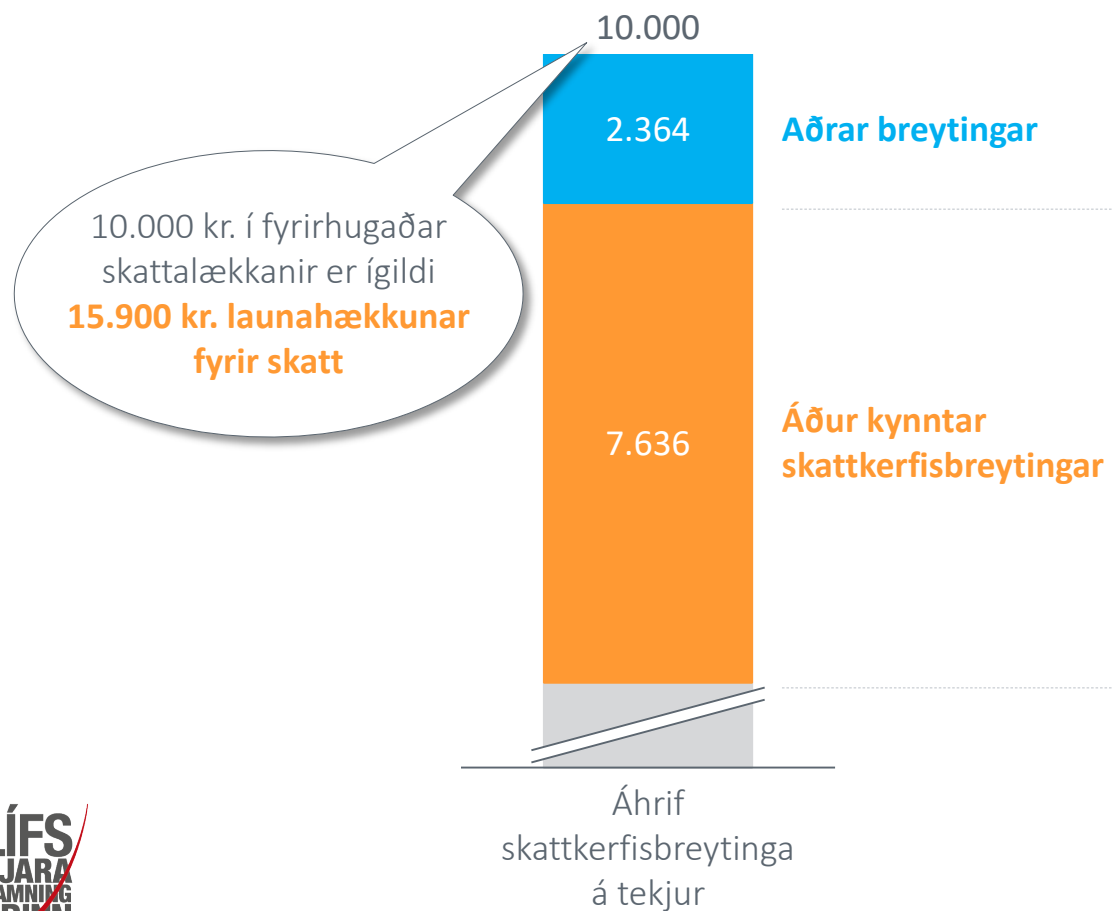
4 Lægri vextir

- Lífskjarasamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar-

Aðgerðir stjórnvalda: Skattar lækkaðir með sérstaka áherslu á tekjulága hópa

Ábati skattkerfisbreytinga á ráðstöfunartekjur

Krónur



- Viðbótarskattbreytingar stjórnvalda til að liðka fyrir kjarasamningsgerð.

- Komið verður á fót þriggja þrepa skattkerfi.
- Mánaðarlaun við enda fyrstu þrepamarka m.v. 4% skylduframlag í lífeyrissjóð eru 343.984 kr.
- Ábati þeirra mánaðarlauna yrði alls 10 þ. kr.

Aðgerðir stjórnvalda sem þegar hafa komið til framkvæmda

Aðgerðir stjórnvalda sem þegar hafa komið til framkvæmda

- Hækkun hámarksfjárhæða í fæðingarorlofi.
- Sérstök hækkun persónuafsláttar.
- Barnabætur hækkuðu.



Fyrirhugaðar aðgerðir stjórnvalda sem eiga eftir að koma til framkvæmda

- Efla félagslega húsnæðiskerfið.
- Aukin leiguvernd.
- Ráðstöfun ríkislóða.
- Aðgerðir gegn félagslegum undirboðum og brotastarfsemi á vinnumarkaði.
- Hækkun stofnframlaga til félagslegs húsnæðis.



Fyrirhugaðar aðgerðir stjórnvalda til stuðnings lífskjarasamningi aðila vinnumarkaðarins

- Lenging fæðingarorlofs í 12 mánuði.
- Skerðingarmörk barnabóta hækka.
- Heimild til að ráðstafa 3,5% lífeyrисиðgjalds skattfrjálst til húsnæðiskaupa.
- Heimild til að ráðstafa séreignarsparnaði inn á íbúðarlán framlengd í tvö ár.
- Dregið úr vægi verðtryggingar og óverðtryggð íbúðarlán verði valkostur fyrir alla tekjuhópa.

Samsett nálgun í fjögurra ára lífsskjarasamningi

1 Hærri laun

- Sérstök áhersla á kjarabætur tekjulágs launafólks -

2 Aukinn sveigjanleiki og meiri frítími

- Styttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3 Lægri skattar

- Aðgerðir stjórnvalda til að létta undir með tekjulágu launafólki-

4 Lægri vextir

- Lífsskjarasamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar-

Meginmarkmið lífskjarasamningsins er að skapa skilyrði fyrir lækkun vaxta

Skilyrði til lækkunar vaxta

- Kjarasamningur innan langtímasvigrúms til launahækkana.
- Stöðugt gengi krónunnar. Traustur gjaldeyrisforði og styrkari stoðir útflutningstekna gera Ísland betur í stakk búið til að takast á við efnahagsáfall og dregur úr líkum á veikingu krónunnar.
- Jafnvægi á húsnæðismarkaði. Aukið framboð íbúðarhúsnæðis mun áfram draga úr verðhækkun íbúða.

Verðbólga ræðst að mestu leyti af þróun gengis krónunnar, launa og húsnæðisverðs. Þar af leiðir að:

- 1 Kjarasamningar innan svigrúms
- 2 Jafnvægi á fasteignamarkaði
- 3 Stöðugt gengi krónunnar

Skapar hér skilyrði til vaxtalækkunar

Ummæli Gylfa Zoega nefndarmanns peningastefnunefndar 31. mars 2019:

„Semjist um hóflegar launahækkanir **verður mögulegt að lækka vexti hér á landi**. Þjóðarbúið er vel í stakk búið til að takast á við áfallið sem fylgdi gjaldþroti WOW air.“

Ummæli Más Guðmundssonar seðlabankastjóra 4. apríl 2019:

„...margt sem mælti með því að **lækka raunvexti Seðlabankans** til þess að minnka þessi áföll, en það var hins vegar þessi óvissa vegna kjarasamninganna sem hindruðu það. Nú er hún horfin.“

Ummæli Gylfa Zoega nefndarmanns peningastefnunefndar 5. apríl 2019:

„Þannig er virkilega búið að hjálpa til að **eyða þessari óvissu** sem hefur verið um kjarasamninga og hefur komið í veg fyrir meðal annarra þátta að **vextir verði lækkaðir**.“

Lækkun vaxta eykur ráðstöfunartekjur heimila, stuðlar að áframhaldandi hagvexti og fjölgun starfa

Af hverju skiptir máli að vextir lækki?

1

Aukinn kaupmáttur

Lægri vextir auka ráðstöfunartekjur heimila.



2

Jafnvægi á húsnæðismarkaði

Lægri vextir styðja við fjárfestingu íbúða og jafnvægi næst fyrir á húsnæðismarkaði. Stuðlar að lækkun húsaleigu.



3

Aukin fjárfesting og nýsköpun

Lægri vextir styðja við fjárfestingu og nýsköpun. Örva þar með eftirspurn í hagkerfinu.



4

Eykur samkeppnishæfni

Lægri vextir auðvelda fyrirtækjum að standa undir launahækkunum og styðja við samkeppnishæfni.



5

Styður við hagvöxt

Lægri vextir styðja við hagvöxt og bæta lífsskjör almennings.



6

Styður við fjölgun starfa

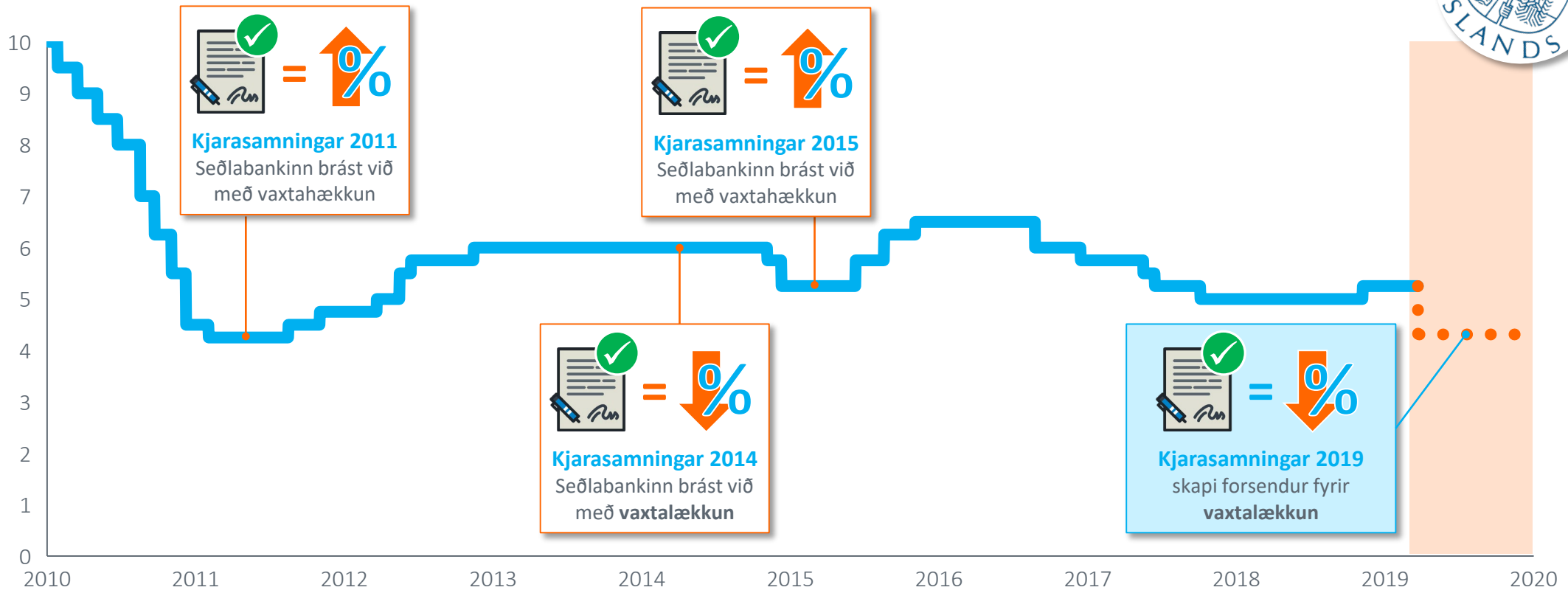
Lægri vextir styðja við fjölgun starfa.



Kjarasamningar eru risavaxin breyta í efnahagslegu tilliti

Vextir Seðlabanka Íslands

Vextir á 7 daga veðlánnum

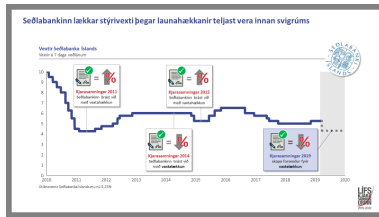


Útlánsvextir Seðlabanka Íslands eru nú 5,25%



Samantekt: Markmið samningsins er að skapa skilyrði til lækkunar vaxta. Mesta kjarabót heimila er lítil verðbólga og lægri vextir. Mikilvægt að standa vörð um kaupmátt launa.

1



Skilyrði til vaxtalækkunar

- Framundan er niðursveifla í íslensku efnahagslífi. Þjóðarþúið er vel í stakk búið til að takast á við efnahagsáfall og tryggja stöðugleika.
- Verðbólga ræðst að mestu leiti af þróun gengis krónunnar, launa og húsnæðisverðs.
- Lífskjarasamningur, jafnvægi á fasteignamarkaði og stöðug króna munu tryggja verðstöðugleika og skapa svigrúm til lækkunar vaxta.

2



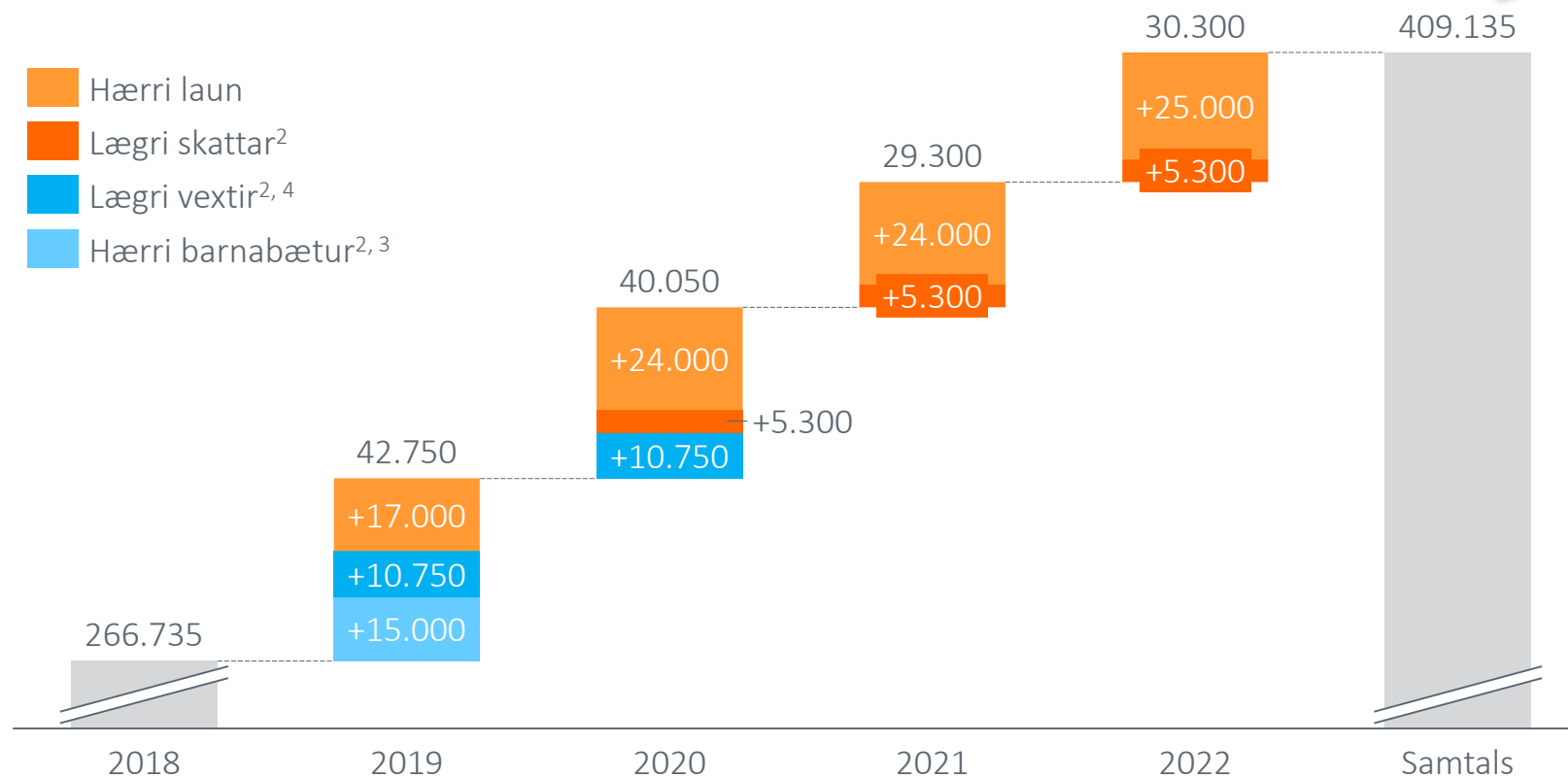
Vaxtalækkun styður við hagvöxt

- Við núverandi aðstæður er vaxtalækkun mikilvæg viðspyrna gegn efnahagsáfalli.
- Vaxtalækkun leiðir til þess að jafnvægi næst fyrir á húsnæðismarkaði. Ýtir undir aukna fjárfestingu í landinu, örvar eftirspurn, styður við fjölgun starfa og áframhaldandi hagvöxt.

Lífskjarasamningurinn er samsett lausn sem byggir á samstarfi verklyðshreyfingar, atvinnurekenda og stjórnvalda

Dæmi: Heildaráhrif á kjör verkafólks

Launaflokkur 4 - Almennt verkafólk¹



Heildarhækkun tekur ekki tillit til hagvaxtartengds launaauka

¹M.v. mánaðarlaun

²gildi launahækkana fyrir skatt

³Barnabætur m.v. einstætt foreldri með 2 börn, annað yngra en 7 ára

⁴Lægri greiðslubyrði 20 milljóna króna láns á íbúð m.v. lækkun vaxta um 1% á árunum 2019-2020

Kjarasamningurinn skapar skilyrði fyrir hagvöxt og lægri vexti

- **Mikill sparnaður** – sparnaður er mikill, bæði í íslenskum og alþjóðlegum samanburði
- **Litlar skuldir** – skuldir heimila, fyrirtækja og hins opinbera hafa minnkað. Þjóðarbúið er því betur í stakk búið til að takast á við niðursveiflu.
- **Hrein erlend eignastaða jákvæð** – erlendar skuldir hafa verið greiddar niður og erlendar eignir vaxið. Íslendingar eru í fyrsta skipti hreinir lánveitendur til útlanda.
- **Jafnvægi í opinberum rekstri** – afkoma hins opinbera er jákvæð og gert ráð fyrir að svo verði áfram fram til ársins 2024. Ný lög um opinber fjármál tryggja aukna festu í opinberum fjármálum og styrkja stöðu hins opinbera til langs tíma.
- **Ríkulegur gjaldeyrisvaraforði** – Seðlabankinn hefur svigrúm til að bregðast við gengissveiflum.
- **Gjaldeyristekjur á breiðari grunni** – stuðlar að aukinni áhættudreifingu og styrkari stöðu.
- **Aukin hagsæld og lægri vextir** – ábyrg hagstjórn er forsenda efnahagslegs stöðugleika. Ábyrgir kjarasamningar og stjórn ríkisfjármála skapa forsendur fyrir lægri vexti.
- **Bætt lífskjör** – Stöðugleiki og lægri vextir stuðla að auknum fjárfestingum og áframhaldandi lífskjarasókn.

Takk fyrir að horfa!

Nánari upplýsingar
á vinnumarkaðsvef SA

www.vinnumarkadur.is

Viðaukar og dæmi fylgja

LÍFS KJARA SAMNING URINN

2019-2022

Viðauki 1: Hlutfallsleg breyting á launatöflum á samningstímanum

1. apríl 2019

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	6,4%	6,3%	6,3%	6,2%
5	6,3%	6,3%	6,2%	6,2%
6	6,3%	6,2%	6,2%	6,2%
7	6,2%	6,2%	6,2%	6,1%
8	6,2%	6,2%	6,1%	6,1%
9	6,2%	6,1%	6,1%	6,0%
10	6,1%	6,1%	6,0%	6,0%
11	6,1%	6,0%	6,0%	5,9%
12	6,0%	6,0%	5,9%	5,9%
13	6,0%	5,9%	5,9%	5,8%
14	5,9%	5,9%	5,8%	5,8%
15	5,9%	5,8%	5,8%	5,7%
16	5,8%	5,8%	5,7%	5,7%
17	5,8%	5,7%	5,7%	5,7%

1. apríl 2020

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	8,5%	8,4%	8,4%	8,3%
5	8,4%	8,4%	8,3%	8,2%
6	8,4%	8,3%	8,2%	8,2%
7	8,3%	8,2%	8,2%	8,1%
8	8,2%	8,2%	8,1%	8,1%
9	8,2%	8,1%	8,1%	8,0%
10	8,1%	8,1%	8,0%	8,0%
11	8,1%	8,0%	8,0%	7,9%
12	8,0%	8,0%	7,9%	7,8%
13	8,0%	7,9%	7,8%	7,8%
14	7,9%	7,8%	7,8%	7,7%
15	7,8%	7,8%	7,7%	7,7%
16	7,8%	7,7%	7,7%	7,6%
17	7,7%	7,7%	7,6%	7,6%

1. janúar 2021

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
4	7,8%	7,8%	7,7%	7,7%
5	7,8%	7,7%	7,7%	7,6%
6	7,7%	7,7%	7,6%	7,6%
7	7,7%	7,6%	7,6%	7,5%
8	7,6%	7,6%	7,5%	7,5%
9	7,6%	7,5%	7,5%	7,4%
10	7,5%	7,5%	7,4%	7,4%
11	7,5%	7,4%	7,4%	7,3%
12	7,4%	7,4%	7,3%	7,3%
13	7,4%	7,3%	7,3%	7,2%
14	7,3%	7,3%	7,2%	7,2%
15	7,3%	7,2%	7,2%	7,1%
16	7,2%	7,2%	7,1%	7,1%
17	7,2%	7,1%	7,1%	7,0%

1. janúar 2022

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
105	7,5%	7,5%	7,5%	7,4%
105	7,5%	7,5%	7,4%	7,4%
110	7,5%	7,4%	7,4%	7,3%
110	7,4%	7,4%	7,3%	7,3%
110	7,4%	7,3%	7,3%	7,2%
115	7,3%	7,3%	7,2%	7,2%
120	7,3%	7,2%	7,2%	7,2%
125	7,2%	7,2%	7,2%	7,1%
125	7,2%	7,2%	7,1%	7,1%
125	7,2%	7,1%	7,1%	7,0%
130	7,1%	7,1%	7,0%	7,0%
130	7,1%	7,0%	7,0%	6,9%
130	7,0%	7,0%	6,9%	6,9%
135	7,0%	6,9%	6,9%	6,8%

Allt tímabilið 2019-2022

Lfl.	Byrjun	1 ár	3 ár	5 ár
105	33,7%	33,5%	33,3%	33,1%
105	33,5%	33,3%	33,1%	32,8%
110	33,3%	33,1%	32,8%	32,6%
110	33,1%	32,8%	32,6%	32,4%
110	32,8%	32,6%	32,4%	32,1%
115	32,6%	32,4%	32,1%	31,9%
120	32,4%	32,1%	31,9%	31,6%
125	32,1%	31,9%	31,6%	31,4%
125	31,9%	31,6%	31,4%	31,1%
125	31,6%	31,4%	31,1%	30,9%
130	31,4%	31,1%	30,9%	30,7%
130	31,1%	30,9%	30,7%	30,4%
130	30,9%	30,7%	30,4%	30,2%
135	30,7%	30,4%	30,2%	29,9%

Viðauki 2:



Kjarasamningar Starfsgreinasambandsins og félaga þess

- *Samkomulag í 5. kafla kjarasamnings SGS.*



Dæmi um óbreytt fyrirkomulag innan fyrirtækis: Óbreyttur vinnudagur

Dæmigerður vinnudagur - skipulag



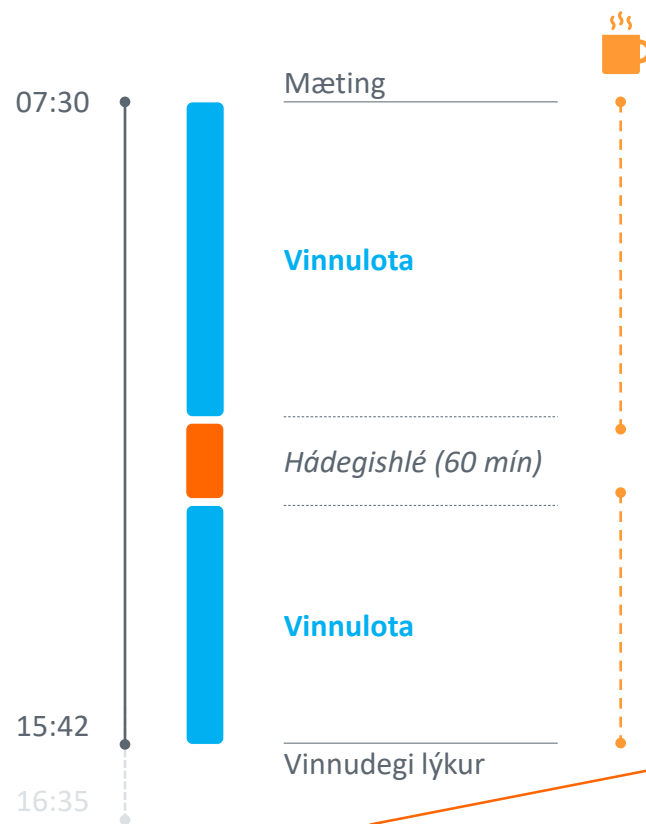


Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis: Styttri viðvera hvern dag

Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag m.v. 36 tíma vinnuviku



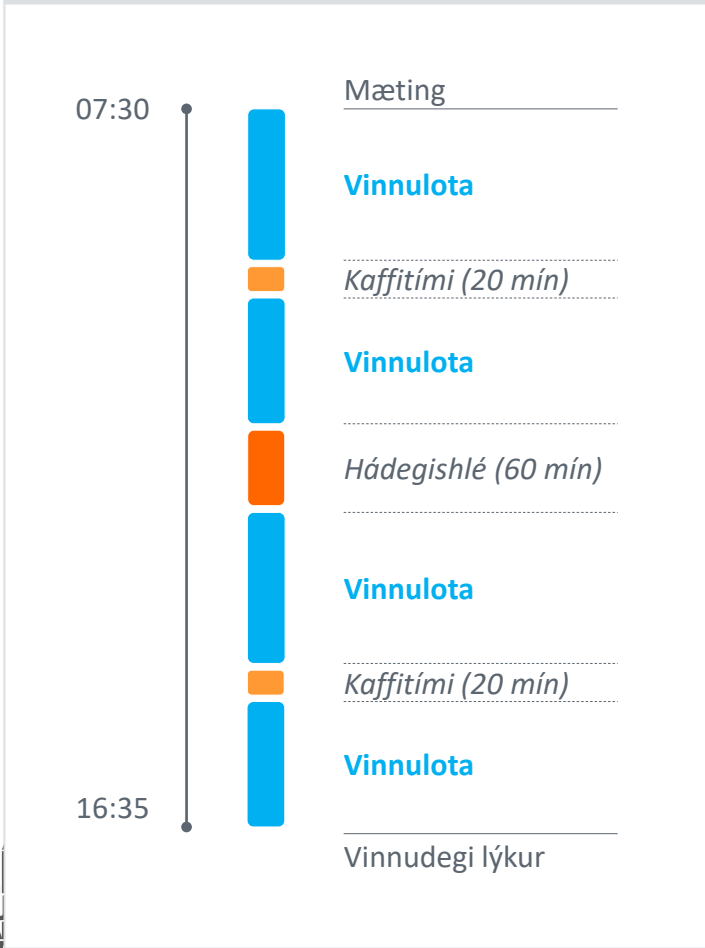
Áhrif breytinga:

20 mín	Fyrra kaffihlé
20 mín	Seinna kaffihlé
12 mín	Vinnutímastytting
1 mín	Til viðbótar
53 mín	Samtals á dag

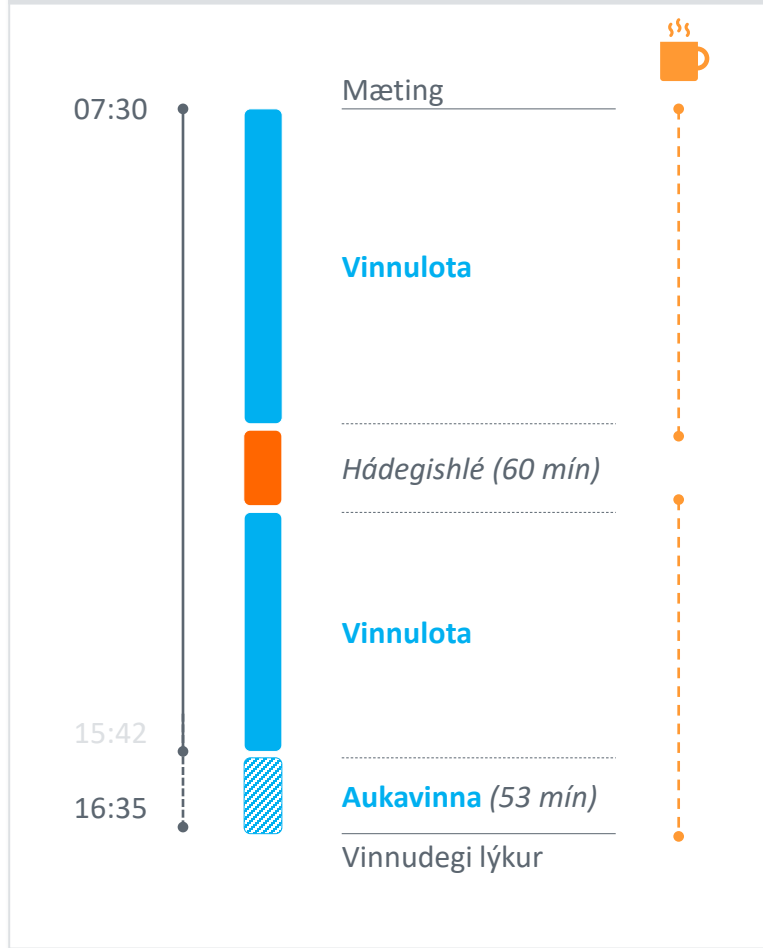


Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis: Óbreytt viðvera nema á föstudögum

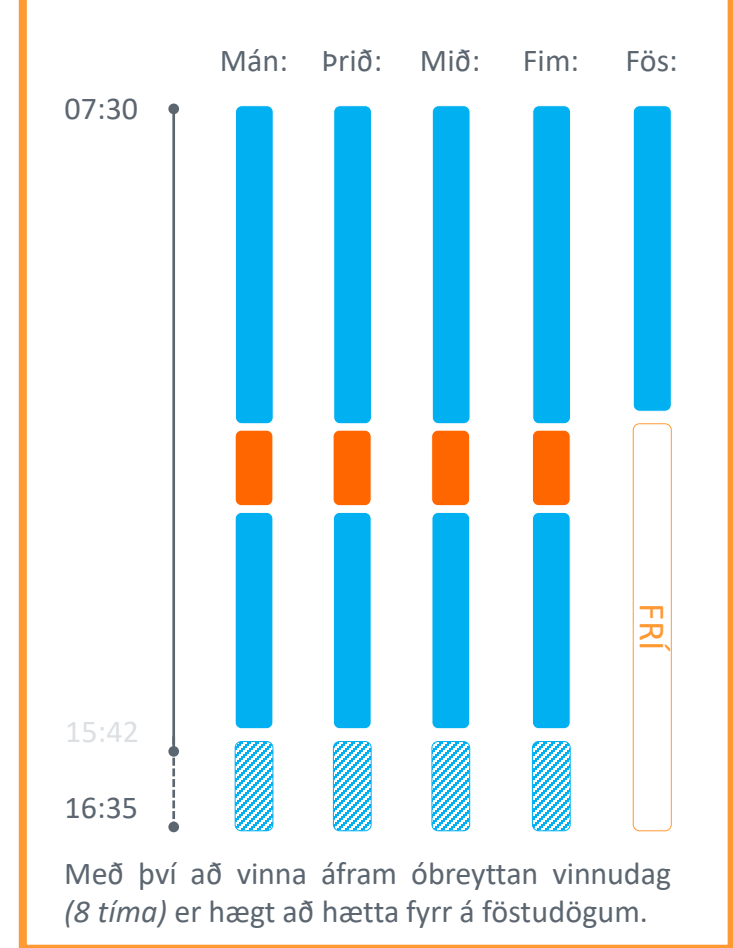
Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag m.v. 36 tíma vinnuviku



Stytting vinnuvikunnar um hálfan dag!

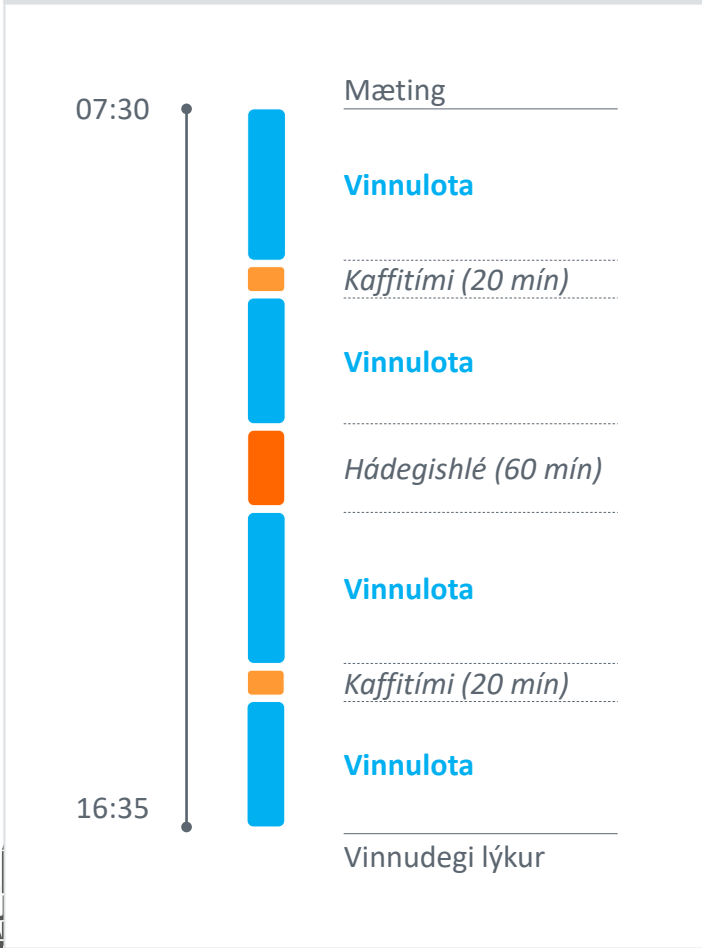


Með því að vinna áfram óbreyttan vinnudag (8 tíma) er hægt að hætta fyrr á föstudögum.

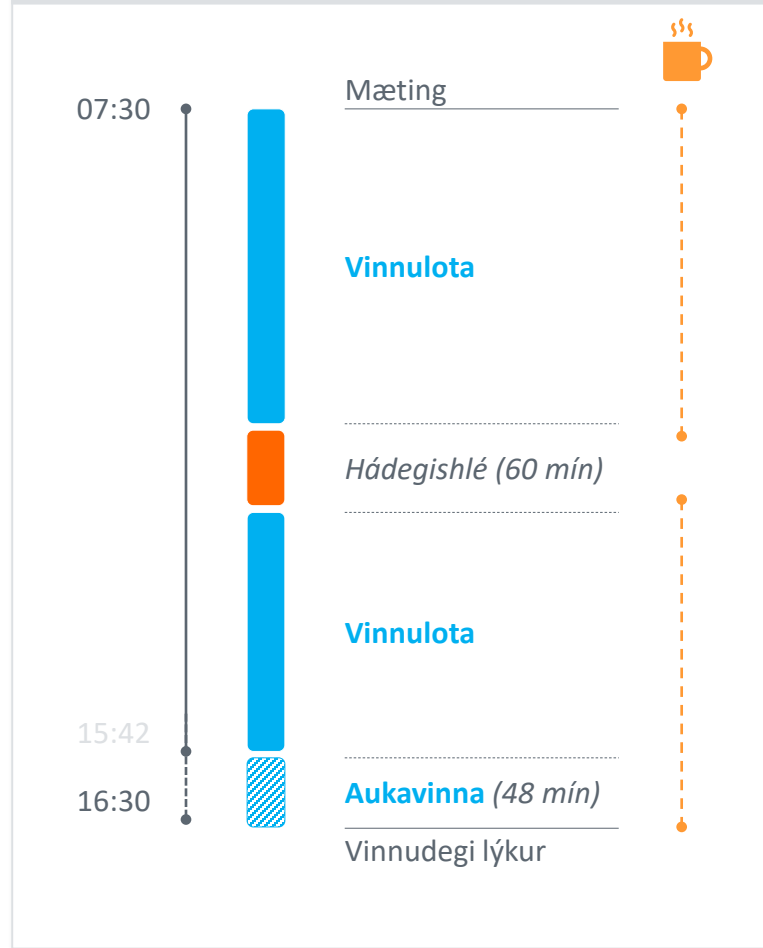


Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis: Óbreytt viðvera, frí annan hvern föstudag¹

Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag m.v. 36 tíma vinnuviku



Styttir vinnumánuðinn um 2 daga

Með því að vinna áfram óbreyttan vinnudag (8 tíma) er hægt að taka frí annan hvern föstudag.

	Mán:	Þrið:	Mið:	Fim:	Fös:
Vika 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vika 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	FRÍ
Vika 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vika 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	FRÍ

Unnir dagar Frídagur

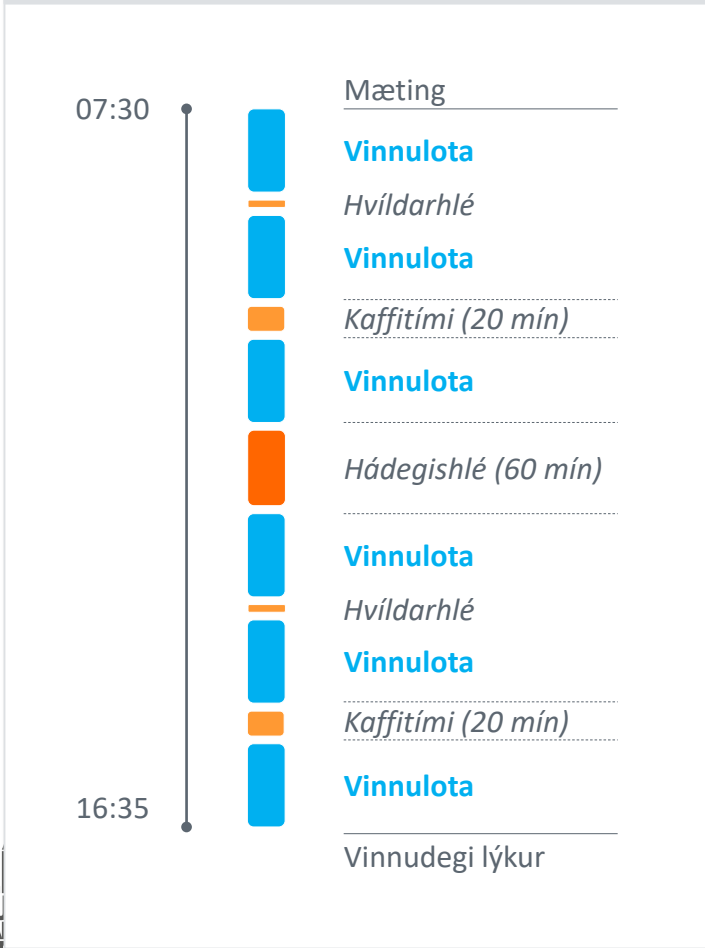


Þetta eru aðeins fá dæmi af ótal mörgum sem starfsmenn og vinnuveitendur geta farið.

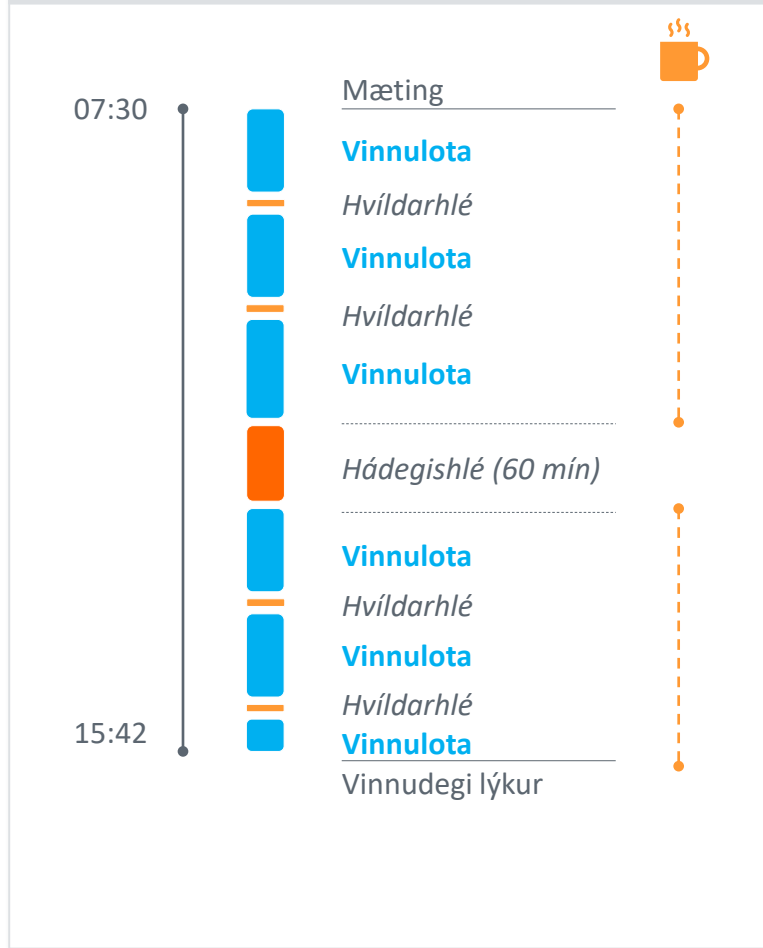


Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis þar sem vélar stjórna hraða:

Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag m.v. 36 tíma vinnuviku¹



Viðauki 3:



Kjarasamningar Landssambands íslenskra
verzlunarmanna og VR

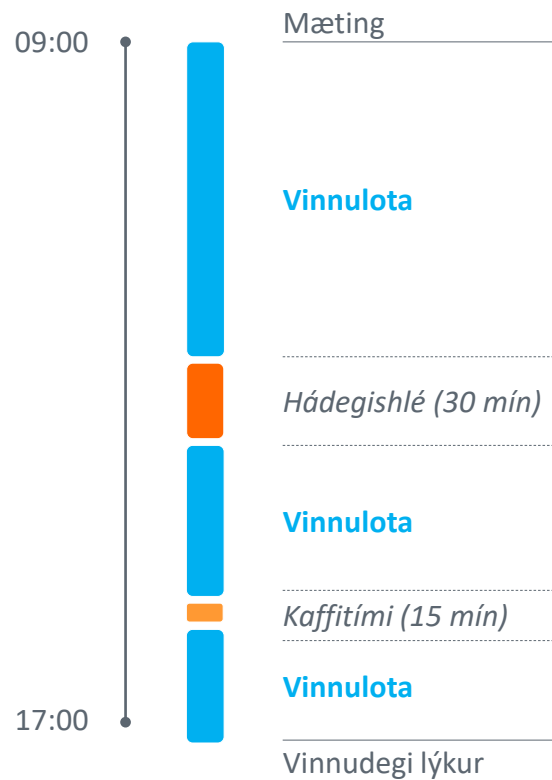
- *Samkomulag í vinnutímakafla VR og LÍV.*



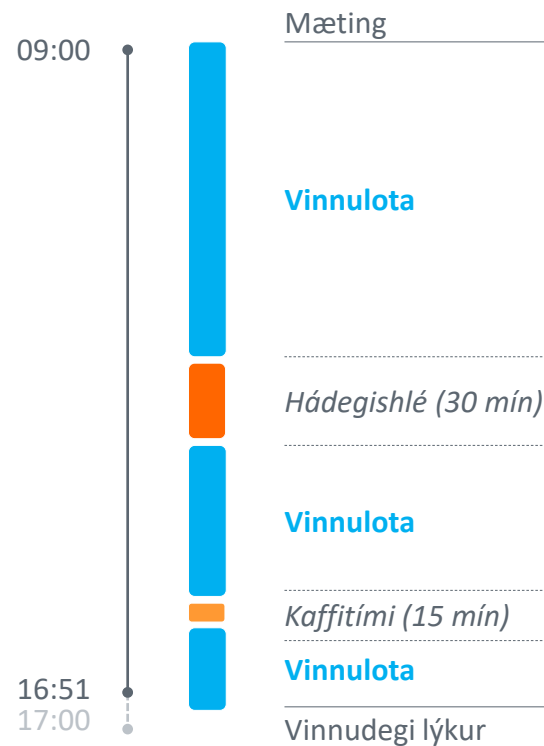
Skrifstofufólk:

Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis: Styttri viðvera hvern dag

Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag



Áhrif breytinga:

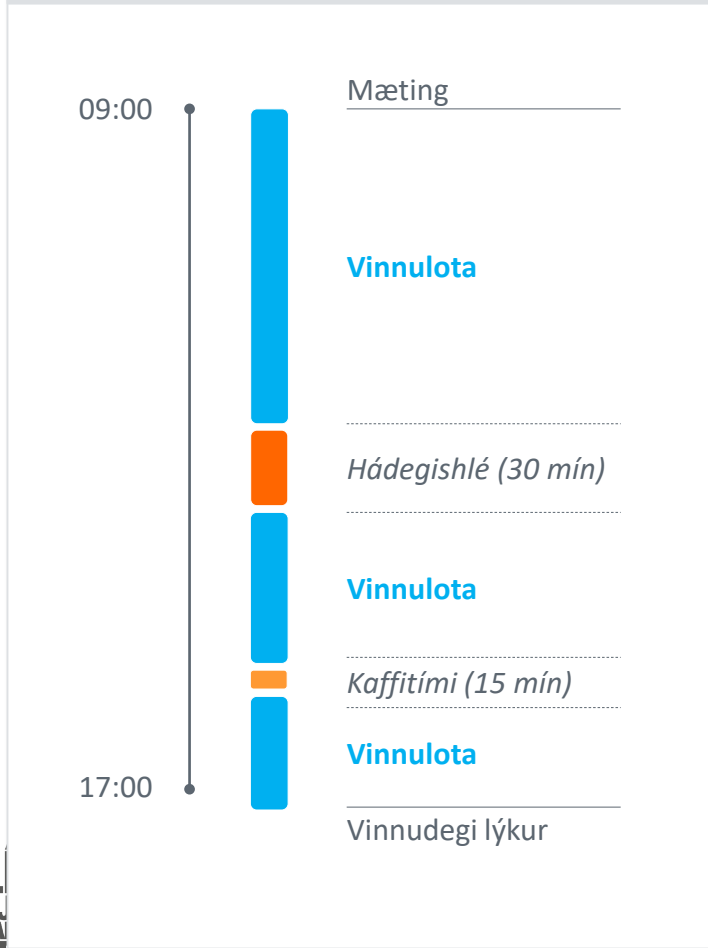
9 mín Vinnutímastytting



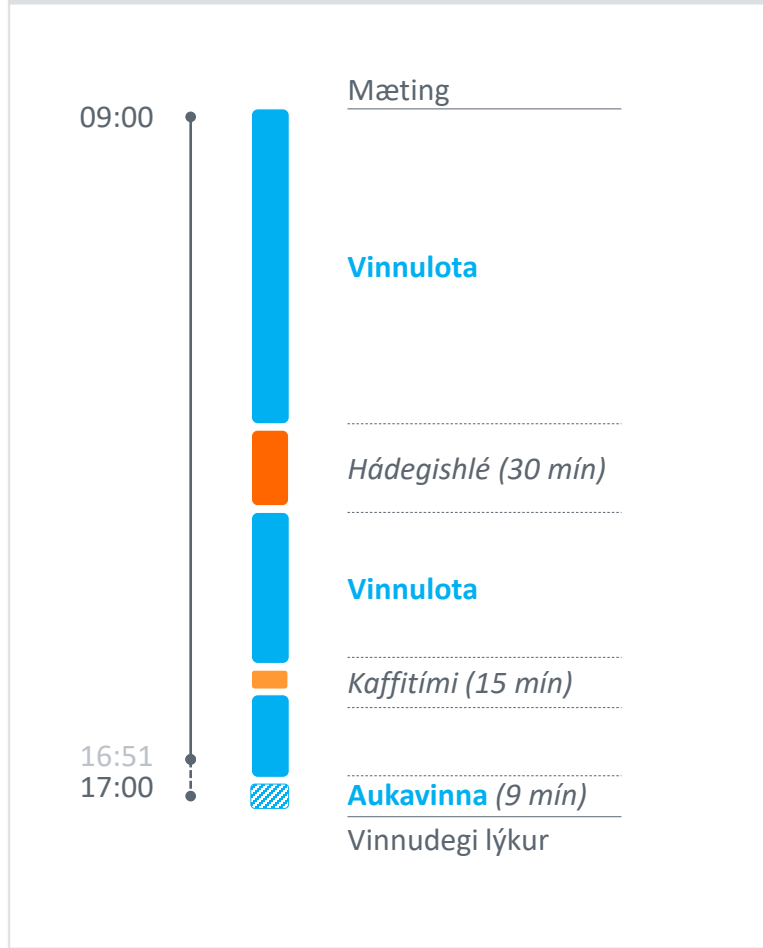
Skrifstofufólk:

Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis: Óbreytt viðvera nema á föstudögum

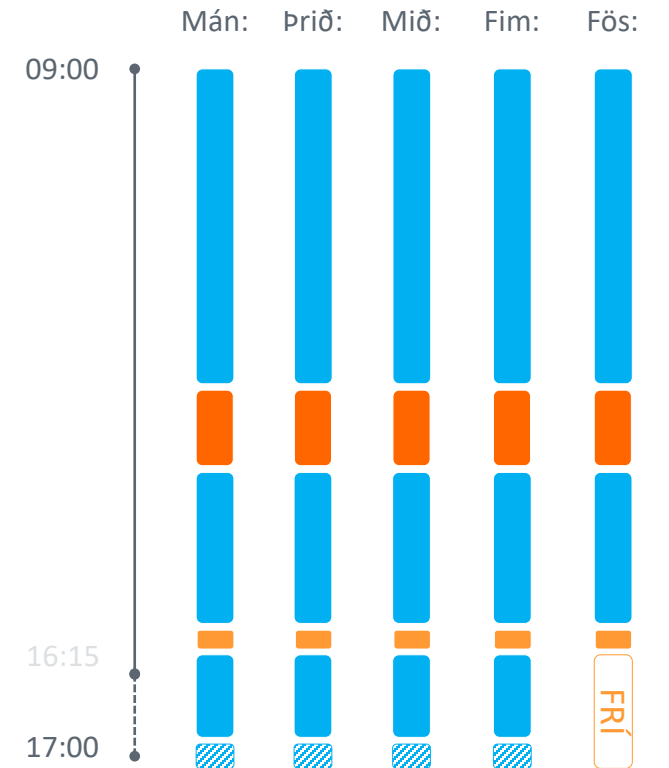
Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag



Stytting vinnuvikunnar um 45 mín á fös



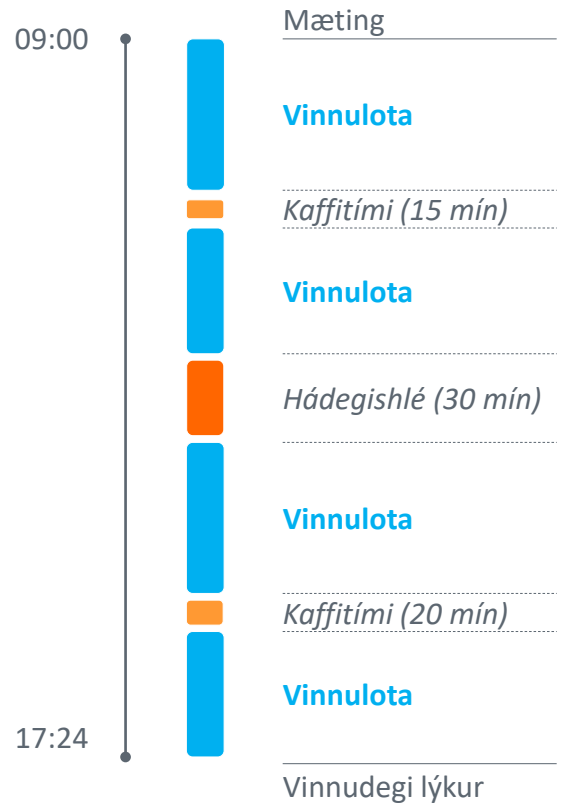
Með því að vinna áfram óbreyttan vinnudag (8 tíma) er hægt að hætta fyrr á föstudögum.



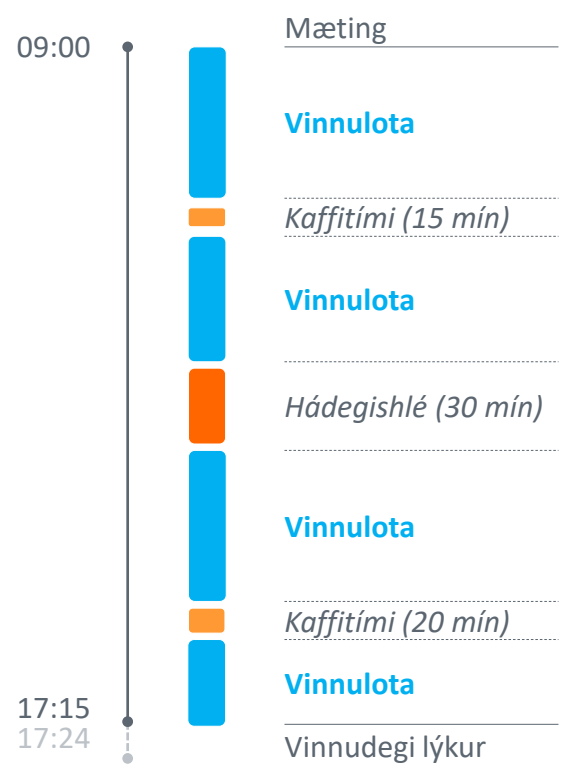
Afgreiðslufólk:

Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis: Styttri viðvera hvern dag

Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag



Áhrif breytinga:

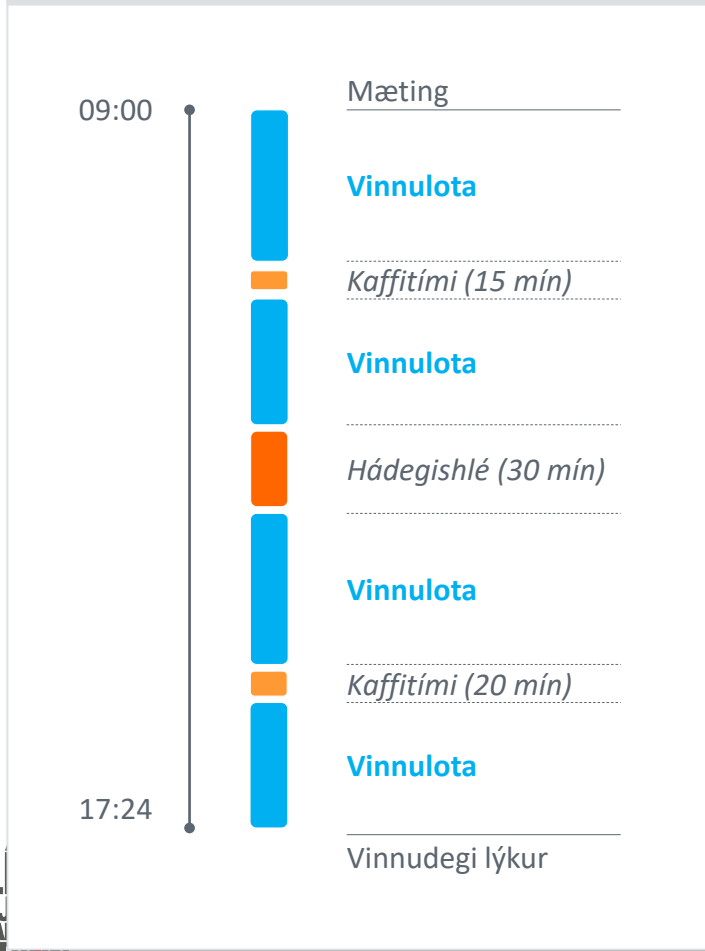
9 mín Vinnutímastytting



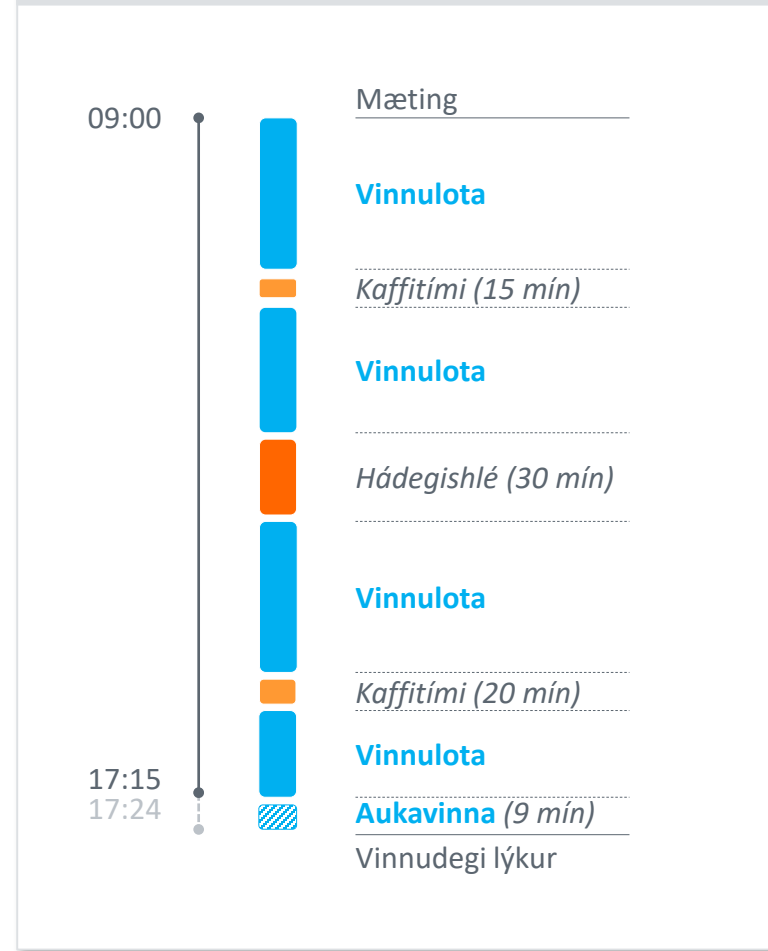
Afgreiðslufólk:

Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis: Óbreytt viðvera nema á föstudögum

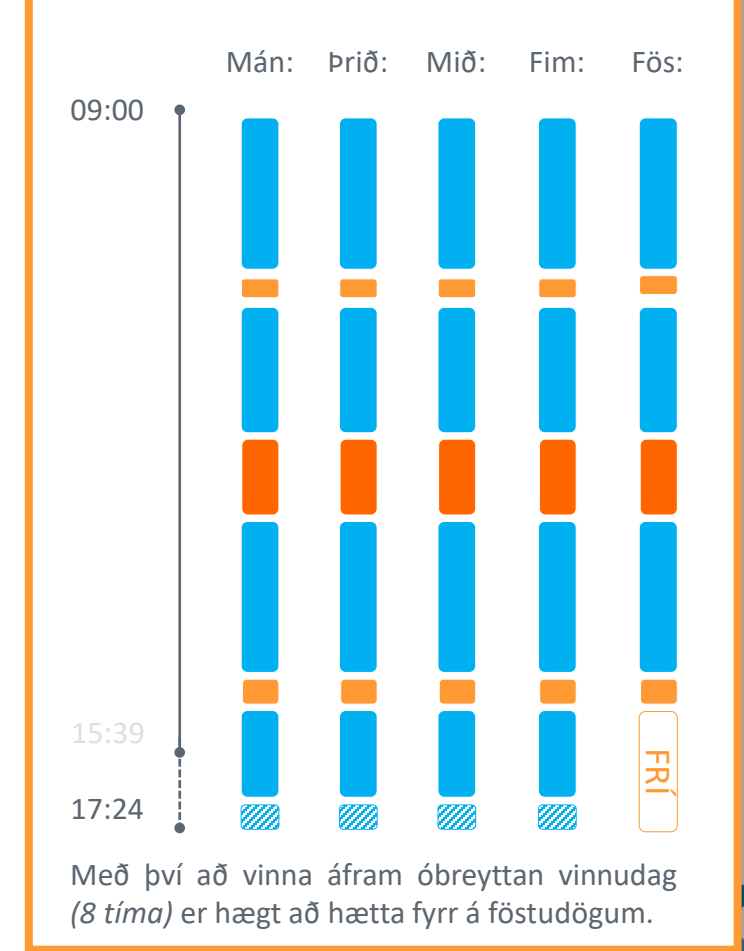
Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag



Stytting vinnuvikunnar um 45 mín á fös





LÍFS KJARA SAMNING URINN

2019-2022