



Nýr kjarasamningur við Samtök atvinnulífsins - kynning

1

Undirbúningur

- Hátt í 2.000 félagsmenn tóku þátt -

2

Lífskjarasamningurinn

- Styttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3

Einstakir hópar

- Ýmsar breytingar

4

Aðkoma ríkisins

- Lífskjarasamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar -

5

Atkvæðagreiðsla

- Sýnum samstöðu og greiðum atkvæði

Undirbúningur

- Hátt í 2.000 félagsmenn tóku þátt í mótun kröfugerðar félagsins
- Könnun til að athuga hug félagsmanna til áherslna félagsins
- Tæplega 40 fundir víða á félagssvæðinu – undirbúningur og kynningar
- Einnig fjölmargir fundir í samninganefnd





Nýr kjarasamningur við Samtök atvinnulífsins - kynning

1

Undirbúningur

- Hátt í 2.000 félagsmenn tóku þátt -

2

Lífskjarasamningurinn

- Styttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3

Einstakir hópar

- Ýmsar breytingar

4

Aðkoma ríkisins

- Lífskjarasamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar-

5

Atkvæðagreiðsla

- Sýnum samstöðu og greiðum atkvæði

Lífskjarasamningurinn 2019-2022

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

LÍFS KJARA SAMNING URINN

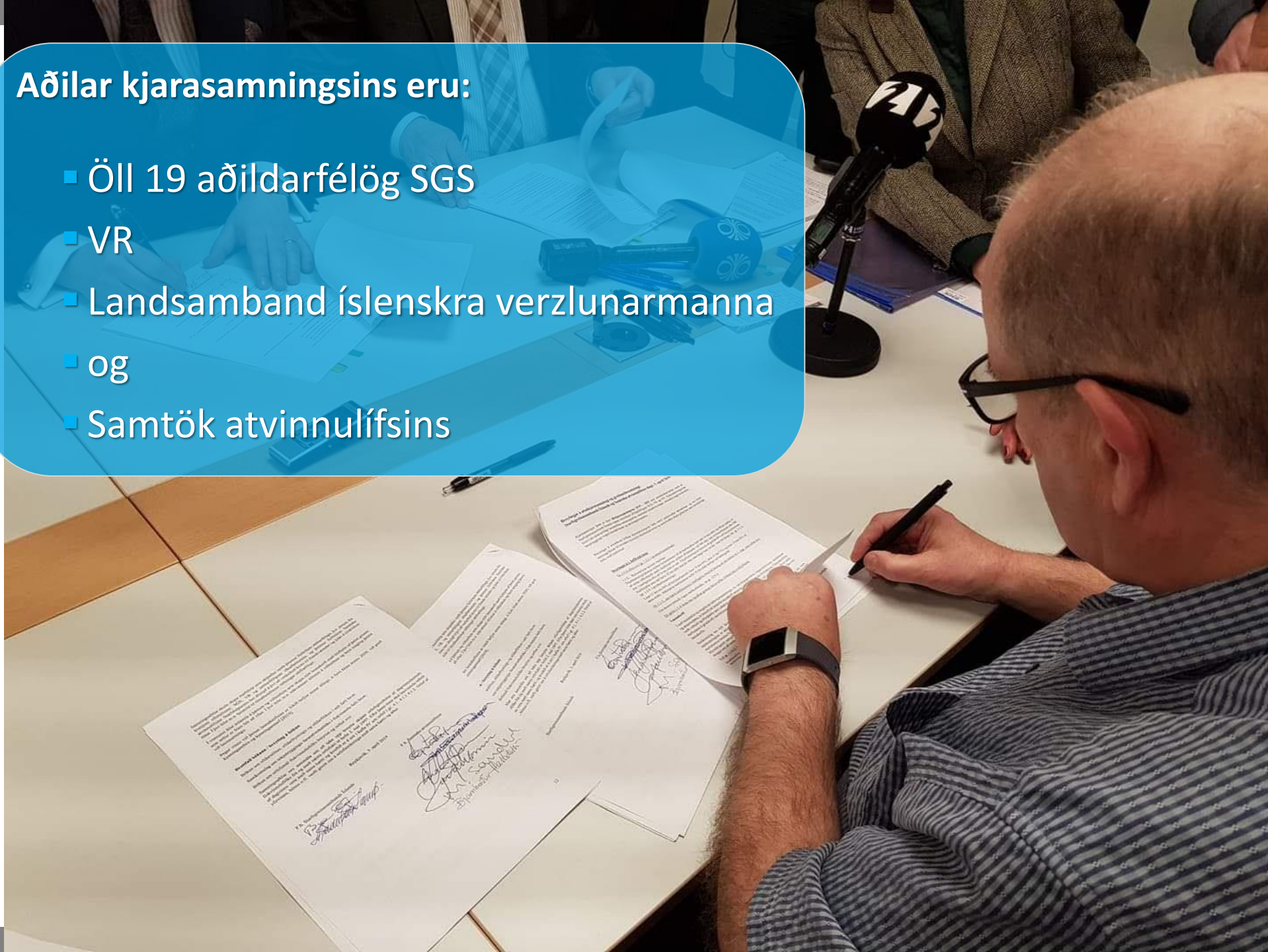
2019-2022

3. apríl 2019

Birt með fyrirvara um prent- og reiknivillur

Aðilar kjarasamningsins eru:

- Öll 19 aðildarfélög SGS
- VR
- Landsamband íslenskra verzlunarmanna
- og
- Samtök atvinnulífsins



Samsett lausn sem byggir á samstarfi verklýðshreyfingar, atvinnurekenda og stjórnvalda



Megininntak: Tryggja kjarabætur lágtekjuhópa og skapa skilyrði fyrir lækkun vaxta

Kjarabætur til tekjulágra

- Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á **kjarabætur til tekjulágs launafólks**.
- Launahækkunar samningsins eru allar í formi **krónutöluhækkana** á kauptaxta og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.
- Í því felst breið sátt á vinnumarkaði um að launafólk með lágar tekjur hækki hlutfallslega meira í launum en þeir sem hærri laun hafa.

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**.

Samkeppnishæft atvinnulíf

- Ein forsenda góðra kjara launafólks og fullrar atvinnu er **samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs**.
- Markmið aðila er að standa vörð um kaupmátt launa og stuðla að lágri verðbólgu og lægri vöxtum til frambúðar.

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.

Launaþróunartrygging

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

Heilbrigður vinnumarkaður

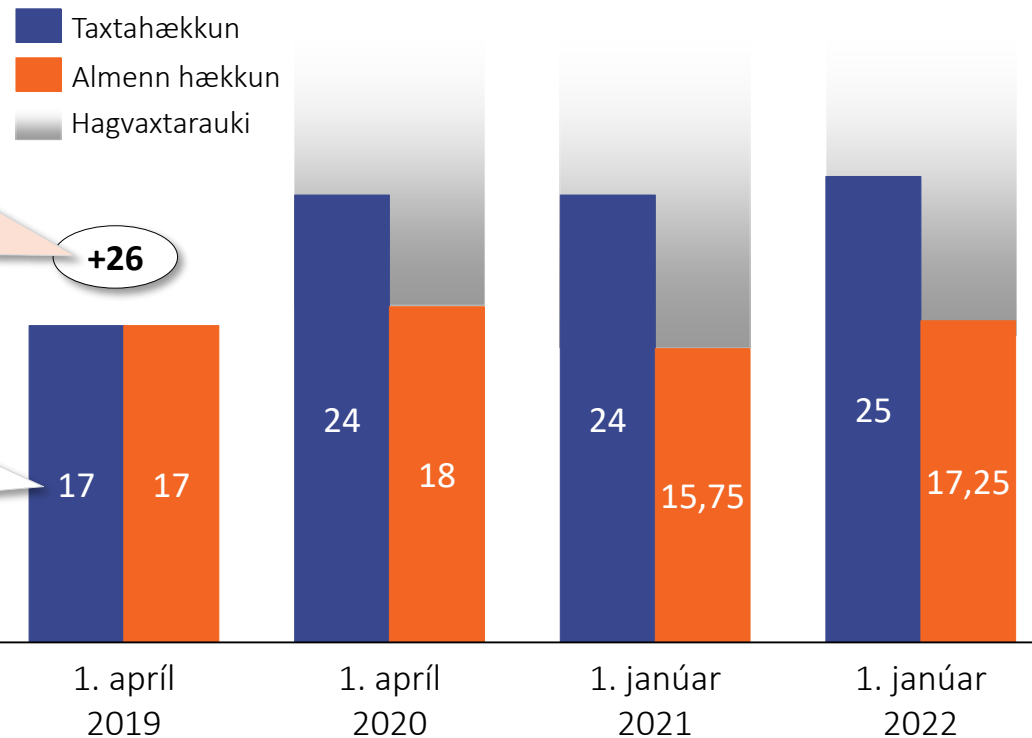
- Samningsaðilar vilja **treysta í sessi heilbrigðan vinnumarkað** þar sem brot á launafólki líðast ekki með því að lögfestar verði aðgerðir gegn kennitöluflakki og félagslegum undirboðum sem jafnframt tryggi jafna samkeppnisstöðu fyrirtækja.

Lífskjarasamningurinn er grundvallaður á krónutöluhækkunum

Hagvaxtaraukinn tryggir að **hlutur launafólks í verðmætasköpuninni helst stöðugur**, sem í dag er sá hæsti meðal ríkja OECD.

Launahækkunir 2019-2022

Þúsundir króna



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

+26

Hófleg upphafshækkun er lykilatriði

Lágmarkstekjutrygging strax í 317 þúsund kr.

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 ár hvert.
- Launahækkunir munu því eiga sér stað í maí.
- Árleg samningsbundin launahækkun samanstendur af grunnlaunahækkun og launaauka

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

Kauptaxtar Einingar-löðu frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2020 – Hækkun kr. 17.000 á alla taxta

		Byrjunarl.	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár
Launaflokkur 4		283.735	285.549	287.391	289.261
Launaflokkur 5		285.549	287.391	289.261	291.158
Launaflokkur 6		287.391	289.261	291.158	293.084
Launaflokkur 7		289.261	291.158	293.084	295.131
Launaflokkur 8		291.158	293.084	295.131	297.237
Launaflokkur 9		293.084	295.131	297.237	299.376
Launaflokkur 10		295.131	297.237	299.376	301.546
Launaflokkur 11		297.237	299.376	301.546	303.749
Launaflokkur 12		299.376	301.546	303.749	305.985
Launaflokkur 13		301.546	303.749	305.985	308.255
Launaflokkur 14		303.749	305.985	308.255	310.560
Launaflokkur 15		305.985	308.255	310.560	312.898
Launaflokkur 16		308.255	310.560	312.898	315.272
Launaflokkur 17		310.560	312.898	315.272	317.680
Launaflokkur 18		312.898	315.272	317.680	320.125
Launaflokkur 19		315.272	317.680	320.125	322.608
Launaflokkur 20		317.680	320.125	322.608	325.127
Launaflokkur 21		320.125	322.608	325.127	327.684
Launaflokkur 22		322.608	325.127	327.684	330.279
Launaflokkur 23		325.127	327.684	330.279	332.914
Launaflokkur 24		327.684	330.279	332.914	335.588

Lágmarkstrygging kr. 317.000

Byrjunarlaun og laun unglinga í kjarasamningi þessum miðast við byrjunarlaun við að starfsmaður hafi 18 náð ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi.

Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá sama atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð.

Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum.

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 5 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.



Kauptaxtar Einingar-löðu frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2020 – Hækkun kr. 24.000 á alla taxta

		Byrjunarl.	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár
Launaflokkur 4		307.735	309.549	311.391	313.261
Launaflokkur 5		309.549	311.391	313.261	315.158
Launaflokkur 6		311.391	313.261	315.158	317.084
Launaflokkur 7		313.261	315.158	317.084	319.131
Launaflokkur 8		315.158	317.084	319.131	321.237
Launaflokkur 9		317.084	319.131	321.237	323.376
Launaflokkur 10		319.131	321.237	323.376	325.546
Launaflokkur 11		321.237	323.376	325.546	327.749
Launaflokkur 12		323.376	325.546	327.749	329.985
Launaflokkur 13		325.546	327.749	329.985	332.255
Launaflokkur 14		327.749	329.985	332.255	334.560
Launaflokkur 15		329.985	332.255	334.560	336.898
Launaflokkur 16		332.255	334.560	336.898	339.272
Launaflokkur 17		334.560	336.898	339.272	341.680
Launaflokkur 18		336.898	339.272	341.680	344.125
Launaflokkur 19		339.272	341.680	344.125	346.608
Launaflokkur 20		341.680	344.125	346.608	349.127
Launaflokkur 21		344.125	346.608	349.127	351.684
Launaflokkur 22		346.608	349.127	351.684	354.279
Launaflokkur 23		349.127	351.684	354.279	356.914
Launaflokkur 24		351.684	354.279	356.914	359.588

Lágmarkstrygging kr. 335.000

Byrjunarlaun og laun unglinga í kjarasamningi þessum miðast við byrjunarlaun við að starfsmaður hafi 18 náð ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi.

Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá sama atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð.

Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum.

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 5 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.



Kauptaxtar Einingar-löðu frá 1. janúar 2021 til 31. desember 2021 – Hækkun kr. 24.000 á alla taxa

	Byrjunarl.	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár
Launaflokkur 4	331.735	333.549	335.391	337.261
Launaflokkur 5	333.549	335.391	337.261	339.158
Launaflokkur 6	335.391	337.261	339.158	341.084
Launaflokkur 7	337.261	339.158	341.084	343.131
Launaflokkur 8	339.158	341.084	343.131	345.237
Launaflokkur 9	341.084	343.131	345.237	347.376
Launaflokkur 10	343.131	345.237	347.376	349.546
Launaflokkur 11	345.237	347.376	349.546	351.749
Launaflokkur 12	347.376	349.546	351.749	353.985
Launaflokkur 13	349.546	351.749	353.985	356.255
Launaflokkur 14	351.749	353.985	356.255	358.560
Launaflokkur 15	353.985	356.255	358.560	360.898
Launaflokkur 16	356.255	358.560	360.898	363.272
Launaflokkur 17	358.560	360.898	363.272	365.680
Launaflokkur 18	360.898	363.272	365.680	368.125
Launaflokkur 19	363.272	365.680	368.125	370.608
Launaflokkur 20	365.680	368.125	370.608	373.127
Launaflokkur 21	368.125	370.608	373.127	375.684
Launaflokkur 22	370.608	373.127	375.684	378.279
Launaflokkur 23	373.127	375.684	378.279	380.914
Launaflokkur 24	375.684	378.279	380.914	383.588

Lágmarkstrygging kr. 351.000

Byrjunarlaun og laun unglinga í kjarasamningi þessum miðast við byrjunarlaun við að starfsmaður hafi 18 náð ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi.

Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá sama atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð.

Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum.

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 5 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.



Kauptaxtar Einingar-löðu frá 1. janúar 2022 til 31. október 2022 – Hækkun kr. 25.000 á alla taxta

		Byrjunarl.	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár
Launaflokkur 4		356.735	358.549	360.391	362.261
Launaflokkur 5		358.549	360.391	362.261	364.158
Launaflokkur 6		360.391	362.261	364.158	366.084
Launaflokkur 7		362.261	364.158	366.084	368.131
Launaflokkur 8		364.158	366.084	368.131	370.237
Launaflokkur 9		366.084	368.131	370.237	372.376
Launaflokkur 10		368.131	370.237	372.376	374.546
Launaflokkur 11		370.237	372.376	374.546	376.749
Launaflokkur 12		372.376	374.546	376.749	378.985
Launaflokkur 13		374.546	376.749	378.985	381.255
Launaflokkur 14		376.749	378.985	381.255	383.560
Launaflokkur 15		378.985	381.255	383.560	385.898
Launaflokkur 16		381.255	383.560	385.898	388.272
Launaflokkur 17		383.560	385.898	388.272	390.680
Launaflokkur 18		385.898	388.272	390.680	393.125
Launaflokkur 19		388.272	390.680	393.125	395.608
Launaflokkur 20		390.680	393.125	395.608	398.127
Launaflokkur 21		393.125	395.608	398.127	400.684
Launaflokkur 22		395.608	398.127	400.684	403.279
Launaflokkur 23		398.127	400.684	403.279	405.914
Launaflokkur 24		400.684	403.279	405.914	408.588

Lágmarkstrygging kr. 368.000

Byrjunarlaun og laun unglinga í kjarasamningi þessum miðast við byrjunarlaun við að starfsmaður hafi 18 náð ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi.

Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá sama atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð.

Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum.

Starfsaldur miðast við starfsreynslu í starfsgrein en 5 ára þrepið við starf hjá sama atvinnurekanda.



Dæmi um breytingar á launum, ekki með bónus. Notaður er 6. launaflokkur eftir 5 ár

Í gildi núna

Taxti	kr. 276.084
Uppbót	kr. 23.084
Samtals laun	kr. 300.000
Tryggingin er	kr. 300.000

Frá 1. apríl 2019

Taxti	kr. 293.084
Uppbót	kr. 23.916
Samtals laun	kr. 317.000
Tryggingin er	kr. 317.000

Frá 1. apríl 2020

Taxti	kr. 317.084
Uppbót	kr. 17.916
Samtals laun	kr. 335.000
Tryggingin er	kr. 335.000

Frá 1. janúar 2021

Taxti	kr. 341.084
Uppbót	kr. 9.916
Samtals laun	kr. 351.000
Tryggingin er	kr. 351.000

Frá 1. janúar 2022

Taxti	kr. 366.084
Uppbót	kr. 1.916
Samtals laun	kr. 368.000
Tryggingin er	kr. 368.000

Dæmi um breytingar á launum með bónus. Notaður er 6. launaflokkur eftir 5 ár

Í gildi núna

Taxti	kr. 276.084
Bónus	kr. 21.000
Samtals laun	kr. 300.084
Tryggingin er	kr. 300.000

Frá 1. apríl 2019

Taxti	kr. 293.084
Bónus	kr. 24.600
Samtals laun	kr. 317.684
Tryggingin er	kr. 317.000

Frá 1. apríl 2020

Taxti	kr. 317.084
Bónus	kr. 25.215
Samtals laun	kr. 342.299
Tryggingin er	kr. 335.000

Frá 1. janúar 2021

Taxti	kr. 341.084
Bónus	kr. 25.845
Samtals laun	kr. 366.929
Tryggingin er	kr. 351.000

Frá 1. janúar 2022

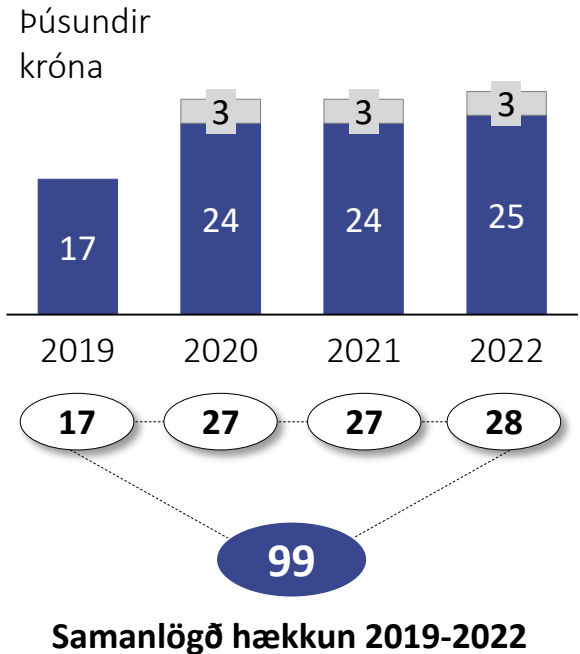
Taxti	kr. 366.084
Bónus	kr. 26.491
Samtals laun	kr. 392.575
Tryggingin er	kr. 368.000

Sviðsmyndir lífskjarasamnings: Hagvaxtaraukinn tryggir hlut launþega í verðmætasköpun þjóðarinnar

1

Sviðsmynd 1

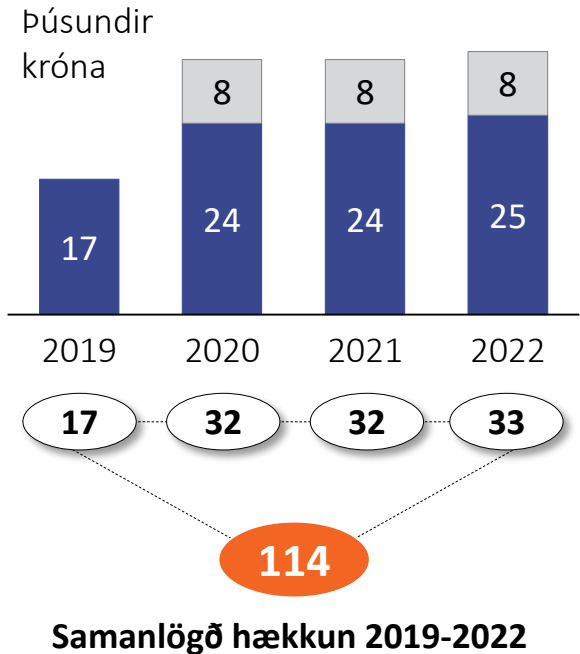
Hagvöxtur á mann 1%



2

Sviðsmynd 2

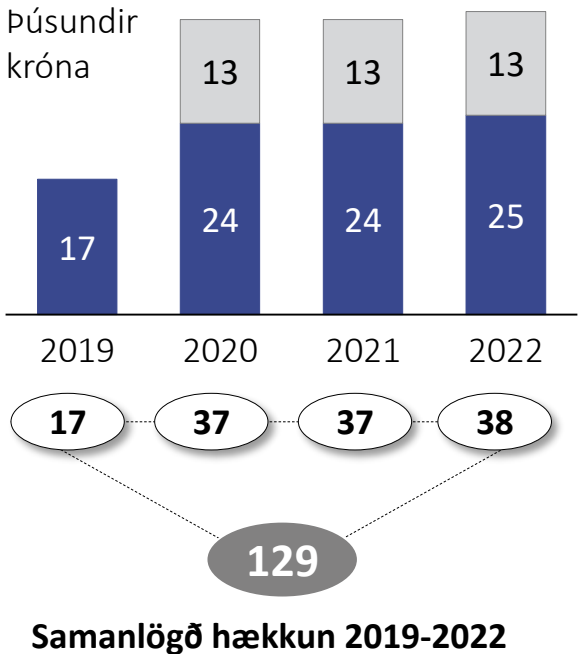
Hagvöxtur á mann 2%



3

Sviðsmynd 3

Hagvöxtur á mann 3%



Við bætist 26.000 kr. orlofsuppbótarauki sem greiðist út fyrir 2. maí 2019

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.

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

Desemberuppbót

Ár	kr.
2019	92.000 kr.
2020	94.000 kr.
2021	96.000 kr.
2022	98.000 kr.

Lágmarkstekjutrygging

Ár	kr.
2019	317.000 kr.
2020	335.000 kr.
2021	351.000 kr.
2022	368.000 kr.

Orlofsuppbót

Ár	kr.
2019	50.000 kr.
2020	51.000 kr.
2021	52.000 kr.
2022	53.000 kr.

Launapróunartrygging veitir taxtahópum hlutdeild í launaskriði á almennum markaði

Launapróunartrygging

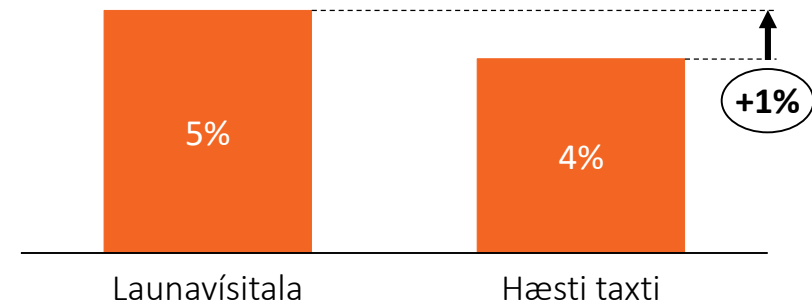
Á árunum 2020-2022 reiknast ár hvert kauptaxtauki vegna launapróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

1. Útreikningur taxtaaukans byggist á samanburði launapróunar 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 taxtaaukinn 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 u.þ.b. 1% ($1,05/1,04=0,96\%$).
- Hæsti taxtinn er t.d. 300.000 kr. á mánuði.

Þá reiknast launapróunartryggingin 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

Tíminn er dýrmætur: Sveigjanlegri og styttri vinnudagur gerir launafólki kleift að samræma vinnu og einkalíf betur en áður

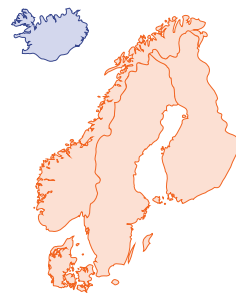
Sveigjanlegri og styttri vinnudagur

Með því að gera vinnutíma fólks sveigjanlegri hagnast allir.

Má til dæmis bjóða þér að...

- 1 Hætta fyrr á hverjum degi?
- 2 Hætta fyrir hádegi á föstudögum?
- 3 Fá tvo auka frídaga á mánuði?
- 4 Halda áfram eins og ekkert hafi í skorist?

Þetta eru gæði sem gætu komið til viðbótar við hækkun launa sem verið er að semja um þessa dagana.



Tilraunarrinnar virði

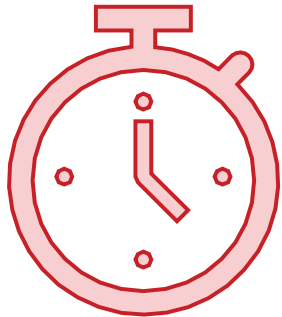
- Á Íslandi er unnin mikil yfirvinna en hjá frændum okkar og frænkum á Norðurlöndum þekkist hún varla.
- Þessu viljum við breyta og gera íslenskan vinnumarkað fjölskylduvænni þar sem karlar og konur deila jafnri fjölskylduábyrgð.



Hvað myndir þú gera?

Það er í þínum höndum og góðu fréttirnar eru þær að starfsfólk mun sjálft kjósa um það fyrirkomulag sem hentar best á hverjum vinnustað.

Lífskjarasamningurinn gefur starfsfólki möguleika á að kjósa um styttri vinnuviku á hverjum vinnustað fyrir sig



- Kjarasamningurinn gefur starfsfólki á einstökum vinnustöðum möguleika á styttingu vinnuviku með gerð samkomulags þar um milli starfsmanna og stjórnenda.
- Starfsmenn geta farið fram á viðræður um vinnutímastyttingu í **36 virkar vinnustundir á viku** að jafnaði samhliða upptöku virks vinnutíma. Stjórnendur fyrirtækja geta einnig óskað eftir sams konar viðræðum.
- Á samningssviði verslunarmanna verður vinnutímastytting **45 mínútur á viku** sem útfærð verður sérstaklega.

Vinnutímastytting: Starfsfólk og atvinnurekendur velji það fyrirkomulag sem hentar best á hverjum vinnustað



Óbreyttur vinnutími

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



Stytttri vinnudagur

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



Stytttri vinnuvika

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



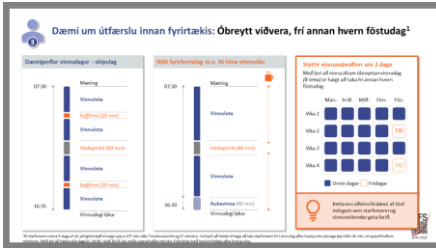
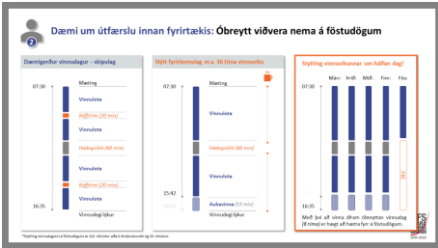
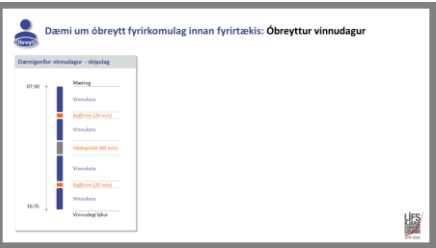
Frí annan hvern föstudag

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



Stytttri vinnudagur þar sem vélar stjórna hraða

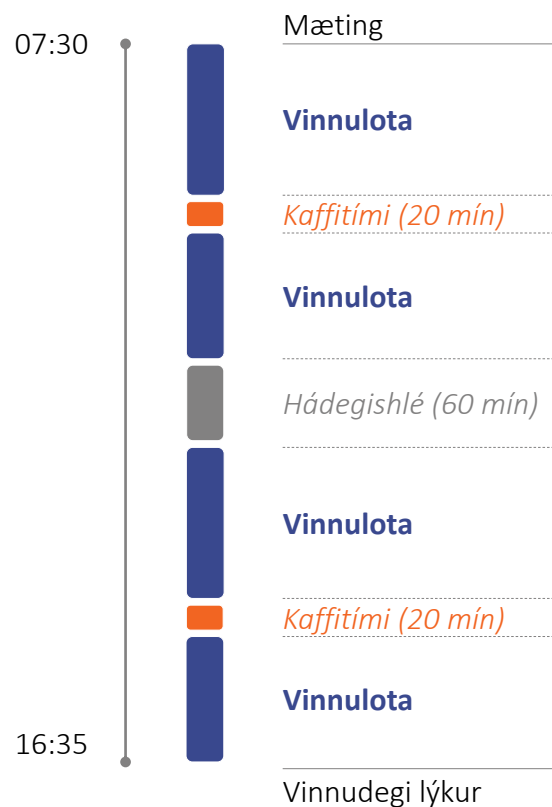
- Starfsmenn og atvinnurekendur komast að samkomulagi um að nýta styttingu **á hverjum degi**.
- Hvíldarhlé útfærð** á hverjum vinnustað eftir þörfum og aðstæðum.



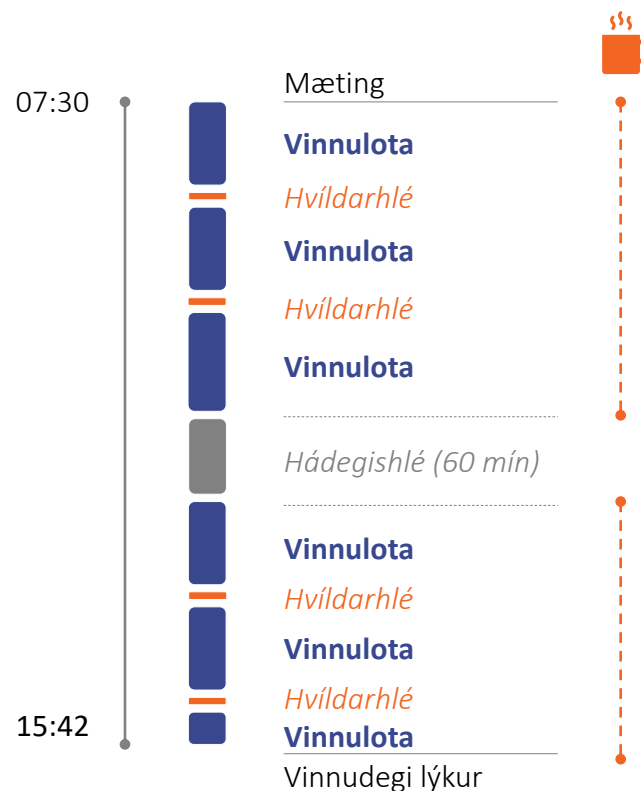


Dæmi um útfærslu innan fyrirtækis þar sem vélar stjórna hraða

Dæmigerður vinnudagur - skipulag



Nýtt fyrirkomulag m.v. 36 tíma vinnuviku¹



¹Sýnidæmi til útskýringar. Ótímasett hvíldarhlé útfærð á hverjum vinnustað eftir þörfum og aðstæðum.



Nýr kjarasamningur við Samtök atvinnulífsins - kynning

1

Undirbúningur

- Hátt í 2.000 félagsmenn tóku þátt -

2

Lífskjarasamningurinn

- Styttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3

Einstakir hópar

- Ýmsar breytingar

4

Aðkoma ríkisins

- Lífskjarasamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar-

5

Atkvæðagreiðsla

- Sýnum samstöðu og greiðum atkvæði

Breytingar á aðalkjarasamningi og greiðasölusamningi SGS og SA

Breytingar á 1. kafla um kaup

- Gr. 1.1.2 orðist svo (gr. 1.2.2. í greiðasölusamningi):
- 1.1.2. Byrjunarlaun og laun unglunga
- Í kjarasamningi þessum miðast byrjunarlaun við að starfsmaður hafi náð 18 ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi. **Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð. Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum.** Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri skal þó ekki taka lægri laun en skv. eins árs þrepi, sbr. gr. 1.1.3. (gr. 1.2.5. í greiðasölusamningi).
- Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum, laun 16 ára 84%, laun 15 ára 71% og laun 14 ára 62% af sama stofni. Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

Breytingar á 4. kafla um orlof

- Grein 4.1.3. orðist svo:
- Sumarorlof er fjórar vikur, 20 virkir dagar, sem veita ber á tímabilinu 2. maí - 30. september.
- Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds sumarorlofstímabils 2. maí til 30. september nema um annað hafi samist. **Ef starfsmaður óskar eftir að taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.**
- Þeir sem að ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem á vantar 20 dagana.

Breytingar á aðalkjarasamningi og greiðasölusamningi SGS og SA

Breytingar á 8. kafla um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum

- Á eftir 1. málslíð 1. málgreinar greinar 8.5.1. bætist nýr málslíður:
- Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Breytingar á 12. kafla um uppsagnarfrest og endurráðningu

- Við grein 12.2. um uppsagnarfrest bætist:
- Eftir 2 ára samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda: 2 mánuðir m.v. mánaðamót

Breytingar á 15. kafla um byggingastarfsmenn

- Ný grein 15.1.2. orðist svo:
- Sérþjálfaður byggingarstarfsmaður telst verkmaður sem hefur haft það að aðalstarfi að koma beint að framleiðslu í a.m.k. 2 ár.
- Ný grein 15.1.3. orðist svo:
- Sérhæfður aðstoðarmaður iðnaðarmanna með mikla faglega reynslu telst starfsmaður sem hefur haft það að aðalstafi að vinna með iðnaðarmanni í a.m.k. 2 ár og getur unnið sjálfstætt og fela má tímabundna verkefnaumsjón.

Breytingar á aðalkjarasamningi og greiðasölusamningi SGS og SA

Breytingar á 16. kafla um tækjastjórnendur

- Gr. 16.8.1. verði breytt og orðist svo:
- Sæki tækjamaður eða bifreiðastjóri réttindanámskeið með samþykki atvinnurekanda skal ekki koma til skerðing á dagvinnulaunum, enda sé það haldið á dagvinnutímabili, nýtist starfsmanni í starfi sínu hjá viðkomandi atvinnurekanda og fyrir liggur hvaða kostnaður er námskeiðinu samfara. Atvinnurekandi greiðir jafnframt námskeiðsgjald.

Breytingar á 18. kafla um fiskvinnslufólk

- Reiknitölur í fiskvinnslu verða sem hér segir:

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Ákvæðisvinna	190,99	195,76	200,66	205,67
Hóplaunakerfi	257,76	264,20	270,81	277,58
Lágmarksbónus	275,00	282,00	289,00	295,00

Breytingar á aðalkjarasamningi og greiðasölusamningi SGS og SA

Breytingar á 21. kafla um starfsfólk í mötuneytum

- Í grein 21.2.7 bætist við ný málsgrein milli 1. og 2. mgr.
- Við mat á þörf fyrir aðstoð skal auk fjölda fullgildra máltíða taka tillit til fjölbreytileika máltíða og sérþarfa svo sem vegna ofnæmis. Þörf á aðstoð getur því verið fyrir hendi þó matreitt sér fyrir færri en tuttugu og fimm manns ef matreiða þarf **sérstakar máltíðir vegna sérþarfa eða ofnæmis.**

Bókun um túlkabjónustu

- Í takt við aukinn fjölda erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði munu samningsaðilar eiga með sér samstarf um að skilgreina þörf fyrir túlkabjónustu og eftir atvikum útbúa leiðbeiningar til fyrirtækja um málið.

Bókun um vernd þeirra sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélög

- Samningsaðilar eru sammála um að starfsmenn sem gegna trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélag sitt með setu í stjórn, samninganefnd eða trúnaðarráði, og eru í samskiptum við vinnuveitandi sinn vegna þeirra trúnaðarstarfa, verði ekki látnir gjalda þeirra trúnaðarstarfa sbr. 4. grein laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

Breytingar á aðalkjarasamningi og greiðasölusamningi SGS og SA

Bókun um leigu húsnæðis í tengslum við ráðningarsamning

- Þegar vinnuveitandi útvegar starfsmanni húsnæði gegn endurgjaldi í tengslum við ráðningu gilda ákvæði húsaleigulaga nr. 36/1994 um gerð og efni leigusamninga.
- Leigusamningur skv. húsaleigulögum skal vera skriflegur og uppfylla kröfur II. kafla húsaleigulaga, þ.m.t. um fjárhæð húsaleigu, hvort samningur sé tímabundinn eða ótímabundinn og hvaða þjónusta við húsnæðið er innifalin í leigu.
- **Við það skal miða að starfsmenn greiði ekki hærri leigu en almennt gerist og að leigufjárhæðin sé sanngjörn og eðlileg í garð beggja aðila. Við mat á því hvort leigufjárhæð sé sanngjörn og eðlileg verður m.a. litið til stærðar, staðsetningar og ástands húsnæðis og leiguverðs samkvæmt þinglýstum húsaleigusamningum á sama svæði.**
- Húsnæði skal ætlað til búsetu og uppfylla kröfur um aðbúnað og hollustuhætti.
- Sé samkomulag um að starfsmaður greiði ekki leigu fyrir húsnæði mega launakjör engu að síður ekki vera lakari en lágmarkskjör kjarasamnings skv. 1. gr. laga nr. 55/1980.
- Ákvæði þessi gilda á meðan starfsmaður er á launaskrá hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda.

Bókun um launakerfi

- Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og sveigjanleg. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávík undir 5. kafla kjarasamninga.
- Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið hefst annar áfangi við gerð kynningarefnis og kynningarstarf [2019].

Breytingar á aðalkjarasamningi og greiðasölusamningi SGS og SA

Aðra þætti sem breytast má finna á heimasíðu félagsins, www.ein.is



Nýr kjarasamningur við Samtök atvinnulífsins - kynning

1

Undirbúningur

- Hátt í 2.000 félagsmenn tóku þátt -

2

Lífskjarasamningurinn

- Stytttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3

Einstakir hópar

- Ýmsar breytingar

4

Aðkoma ríkisins

- Lífskjarasamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar-

5

Atkvæðagreiðsla

- Sýnum samstöðu og greiðum atkvæði

Skattamál

- Nýtt lágtekjuþrep
- Ráðstöfunartekjur tekjulægsta hópsins aukast um 10.000 kr/mánuði
- Endanleg útfærsla breytinganna liggur ekki fyrir
- Skattleysismörk föst á innleiðingartímabilinu 2020–2023
- Hækka eftir það umfram verðbólgu sem nemi framleiðniaukningu
- Markvisst dregið úr samnýtingu sambúðaraðila á skattþrepum

Fæðingarorlof

- Lengist úr 9 mánuðum í 10 í byrjun árs 2020
Skipting milli foreldra 4+4+2
- Lengist í 12 mánuði í byrjun árs 2021
Skipting milli foreldra 5+5+2
- Áfram sjálfstæður réttur hvors foreldris og hluti til skiptanna

Barnabætur

- Skerðingarmörk barnabóta hækka úr 300.000 í 325.000 kr. á mánuði á árinu 2020
- 5.000 kr. hækkun barnabóta á mánuði fyrir hjón með tvö börn með samanlagðar tekjur frá 670-870 þúsund á mánuði
- 2.500 kr. hækkun barnabóta á mánuði fyrir einstæða foreldra með tvö börn með tekjur á bilinu 330-580 þúsund á mánuði

Húsnæðismál (1)

- 2 milljarðar kr. í viðbót í stofnframlög 2020–2022 ca. 1.800 íbúðir
- Unnið með aðilum að leiðum til að auðvelda ungu fólki fyrstu kaup (sjá næstu slæðu)
- Fyrstu kaupa úrræði ná líka til þeirra sem ekki hafa átt húsnæði sl. 5 ár
- Heimilt að ráðstafa tilgreindri séreign til húsnæðiskaupa með ákv. hámarki
- Framlengd núverandi heimild til nýtingar á séreignarsparnaði um tvö ár
- Húsaleigulög endurskoðuð með leigubremsu og öðrum auknum réttindum leigjenda

Húsnæðismál (2)

Startlán (tillaga starfshóps ríkisstjórnarinnar)

- Ríkið veitir Startlán til viðbótar láni frá banka eða lífeyrissjóði og lokar bilinu upp að 90% veðhlutfalli
- Hugsað fyrir tekjulága sem ekki ráða við greiðslubyrði lána sem bjóðast á markaði og/eða eiga ekki fyrir fyrstu útborgun
 - Lægri vextir en almennt bjóðast á viðbótarlánnum
 - Lægri krafa um eigið fé og lægri greiðslubyrði

Húsnæðismál (3)

Eiginfjárlán (tillaga starfshóps ríkisstjórnarinnar)

- Ríkið veiti Eiginfjárlán sem nemur allt að 15-30% af kaupverði fyrir tekjulága sem ekki ráða við greiðslubyrði Startláns
- Án afborgana. Höfuðstóll helst sem hlutfall af matsverði íbúðar. Hægt er að greiða lánið upp í áföngum á matsvirði. Greiðist annars við sölu eða þegar 25 ár eru liðin
- Án vaxta. Lágir vextir byrja eftir fimm ár. Hvati til að greiða lánið upp þegar svigrúm gefst

Lífeyrismál

- Heildarendurskoðun lífeyrismála með heildarsamtökum
- 15,5% skyldutryggingariðgjald lögfest
- Heimild til að ráðstafa 3,5% í tilgreinda séreign lögfest
- Heimilt að ráðstafa tilgreindir séreign til húsnæðismála með tíma- og fjárhæðartakmörkum
- Endurskoðun lífeyristökualdurs í samráði við aðila

Félagsleg undirboð - helstu atriði (1)

- Tekið á kennitöluflakki – byggt á sameiginlegum tillögum ASÍ og SA
- Heimildir til refsingar vegna launabjófnaðar auknar
- Fastur samráðshópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins
- Formlegt samkomulag stjórnvalda um skipulagt samstarf gegn brotastarfsemi á vinnumarkaði

Félagsleg undirboð - helstu atriði (2)

- Lagaheimildir til að taka á brotastarfsemi
- Keðjuábyrgð í lög um opinber innkaup
- Komið í veg fyrir brotastarfsemi undir formerkjum starfsnáms og sjálfboðaliðastarfsemi
- Aðstoð og vernd fyrir fórnarlömb vinnumannsals og nauðungarvinnu

Hagstjórn, vinnumarkaður og verðlag

- Heildarsamtök á vinnumarkaði verði aðilar að Þjóðhagsráði með útvíkkuðu hlutverki – Efnahags- og félagslegur stöðugleiki
- Grænbók um framtíðarumhverfi kjarasamninga og vinnumarkaðsmála
- Gjaldskrár ríkisins:
 - Hækki ekki frekar á árinu 2019 ríkisins verðlagi 2020
 - Hækka um hámark 2,5% á árinu 2020
 - Yfirlýsing frá Sambandi sveitarfélaga með tilmælum til sveitarfélaga um sambærilega nálgun
 - Fyrirtæki í ríkiseigu gæti ýtrasta aðhalds við gjaldskrárbreytingar

Dregið úr vægi verðtryggingar (1)

- Frá byrjun árs 2020 - verðtryggð jafngreiðslulán (Íslandslán) til lengri tíma en 25 ára bönnuð nema með ákveðnum skilyrðum
- Frá byrjun árs 2020 - lágmarkstími verðtryggðra neytendalána lengdur úr 5 í 10 ár
- Frá byrjun árs 2020 - vísitala neysluverðs án húsnæðis verði grundvöllur verðtryggingar
- Fyrir júní 2020 - lokið athugun á aðferðafræði vísitölu neysluverðs

Dregið úr vægi verðtryggingar (2)

- Fyrir lok árs 2020 - ákvörðun liggi fyrir um frekari takmörkun eða bann við verðtryggðum jafngreiðslulánum að gefnum forsendum um stöðugleika og vaxtastig
- Auknir hagrænir hvatar til töku óverðtryggðra lána
- Stemma stigu við sjálfvirkum vísitöluhækkunum vöru, þjónustu og skammtímasamninga



Nýr kjarasamningur við Samtök atvinnulífsins - kynning

1 Undirbúningur
- Hátt í 2.000 félagsmenn tóku þátt -

2 Lífskjarasamningurinn
- Styttri vinnutími, aukinn frítími og fjölskylduvænni vinnustaður -

3 Einstakir hópar
- Ýmsar breytingar

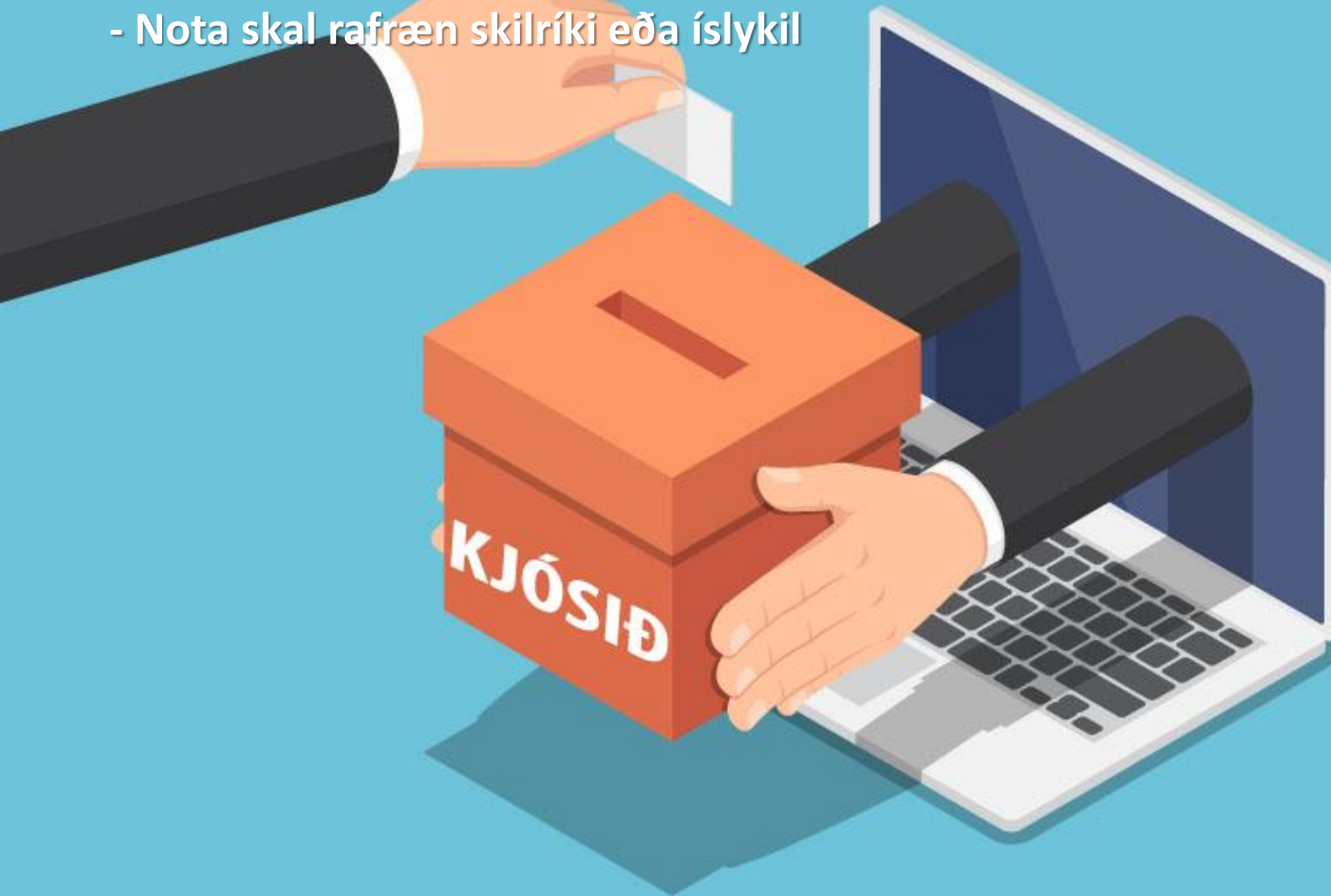
4 Aðkoma ríkisins
- Lífskjarasamningur skapar skilyrði til vaxtalækkunar-

5 Atkvæðagreiðsla
- Sýnum samstöðu og greiðum atkvæði

RAFRÆN KOSNING verður á www.ein.is

Frá kl. 13:00 12. apríl til kl. 16:00 23. apríl

- Nota skal rafræn skilríki eða íslykil



Sá sem getur ekki kosið rafrænt getur kosið utan kjörfundar á skrifstofum félagsins.

Hægt verður að fá aðstoð við rafrænu kosninguna á skrifstofum félagsins.

Lengri opnunartími á skrifstofum félagsins:

Akureyri – 15. og 16. apríl til kl. 20:00

Dalvík – 16. apríl til kl. 19:00

Fjallabyggð – 16. apríl til kl. 19:00

Viðvera í Hrísey og á Grenivík:

Hrísey, á veitingastaðnum Verbúðin

- 16. apríl milli kl. 16:00 og 18:30

Grenivík, á veitingastaðnum Kontorinn

- 16. apríl milli kl. 16:00 og 18:30