

20

Kröfugerð VR og Landssambands íslenzkra verzlunarmanna
gagnvart Samtökum atvinnulífsins

22



Markmið

Markmið kjarasamninga er að auka lífsgæði launafólks og tryggja jafnræði á vinnumarkaði. Í kröfugerð VR og LÍV fyrir kjarasamninga 2022 er því megináhersla lögð á að auka kaupmátt ráðstöfunartekna félagsfólks og tryggja stöðugleika í efnahagslífinu til þess að verja þann ávinning sem náðist við gerð Lífskjarasamningsins árið 2019. VR og LÍV telja mikilvægt að huga vel að þeim sem lægstu launin hafa en tryggja jafnframt að allt launafólk njóti jafnræðis.

VR og LÍV leggja til að samið verði til þriggja ára og að samningurinn gildi frá 1. nóvember 2022 til 30. október 2025.

Aðkoma stjórnvalda

Aðkoma stjórnvalda að kjarasamningum á almennum vinnumarkaði er óhjákvæmileg því staðan kallar á mikilvægar breytingar á grundvallarkerfum íslensks samfélags. Stjórnvöld verða að koma að borðinu með samtökum launafólks og atvinnurekenda eigi kjarasamningaviðræður að skila þeim ávinningi sem vonir standa til. VR og LÍV gera þær kröfur til stjórnvalda að þau afnemi verðtryggingu á neytendalánum, lækki álögur og skatta á launafólk og lækki virðisaukaskatt á nauðsynjavörum.

Uppstokkunar er þörf á húsnæðismarkaði og þjóðarsátt um næstu skref. VR og LÍV gera þá kröfu að þak verði sett á leigu, ungu fólki auðvelduð fyrstu kaup með auknum stuðningi frá hinu opinbera og lóðaframboð aukið verulega með aðkomu sveitarfélaga. Framboð húsnæðis, hvort heldur er til eignar eða leigu, er í engu samræmi við eftirspurn og fáir sem geta komið sér þaki yfir höfuðið.

VR og LÍV krefjast þess einnig að stjórnvöld hlúi betur að þeim sem þurfa meiri aðstoð með því að minnka skerðingar í almannatryggingakerfinu, afnema tekjutengingar bóta og niðurgreiða sálfræði-aðstoð.

Launaliðurinn

Meginmarkmið kjarasamninganna þegar kemur að launaliðnum er að verja þann árangur sem náðist í síðustu kjarasamningum fyrir þau sem eru með lægstu launin en jafnframt tryggja að allt launafólk fái notið jafnræðis þegar kemur að launahækkunum. Aukinn kaupmáttur ráðstöfunartekna liggur til grundvallar launakröfum VR og LÍV og að launafólk geti lifað mannsæmandi lífi á dagvinnulaunum sínum. Lágmarkslaun eiga að duga til framfærslu samkvæmt þeim viðmiðum sem fyrir liggja.

VR og LÍV gera þá kröfu að stjórnvöld komi að borðinu með aðgerðir til að styrkja launalið kröfugerðarinnar, t.d. í skatta- og vaxtamálum, með hækkun barnabóta og afnámi verðtryggingar á neytendalánum.

Veikindaréttur

VR og LÍV leggja til nokkrar breytingar á veikindarétti kjarasamninga. VR og LÍV ítreka þá kröfu að veikindaréttur vegna barna taki til barna og ungmenna allt að 18 ára aldri. Þá vilja VR og LÍV tryggja að fjarvera vegna veikinda verði talin hvort sem er í hálfum eða heilum dögum.

VR og LÍV telja mikilvægt að auka sveigjanleika í veikindarétti þannig að hann geti komið til móts við alvarleg áföll félagsfólks. VR og LÍV gera þá kröfu að veikindaréttur verði útvíkkaður þannig að hann taki til alvarlegra veikinda og /eða fráfalls nákominna ættingja sem og jarðarfara.

Þá ítreka VR og LÍV þá kröfu að allur kostnaður vegna komugjalda og læknisvottorða verði greiddur af atvinnurekanda, óski hann eftir vottorði vegna veikinda. Einnig gera VR og LÍV þá kröfu að heimsóknir til læknis / tannlæknis í forvarnarskygni falli undir veikindarétt. Slíkt taki jafnframt til barna félagsfólks.

30 daga orlof

Launafólk gerir kröfu um aukinn frítíma og meiri sveigjanleika í orlofstöku. Samkvæmt kjarasamningum VR og LÍV er lágmarksorlof 24 dagar en allt að 30 dagar eftir 10 ár hjá sama fyrirtæki. Breytingar á orlofsrétti hjá starfsfólki hins opinbera kalla á endurskoðun á rétti starfsfólks á almennum vinnu-markaði. VR og LÍV gera þá kröfu að allt félagsfólk eigi rétt til 30 orlofsdaga á orlofsárinu.

VR og LÍV krefjast þess jafnframt að orlofsréttur verði rýmkaður þannig að orlofsnýting sé allt að tvö ár í senn. Ef ekki verður við því komið að nýta orlofið innan þess tíma, verði ónýtt orlof gert upp við starfsfólk áður en nýtt tímabil hefst.

VR og LÍV gera einnig þá kröfu að starfsfólk ávinni sér orlofslaun í lögbundnu fæðingarorlofi.

Stytting vinnuvikunnar

Vinnutími á Íslandi er einna lengstur af þeim löndum sem við berum okkur saman við og má sjá afleiðingarnar í fjölgun launafólks síðustu ár sem sækir þjónustu til sjúkrasjóða stéttarfélaganna.

VR og LÍV lögðu áherslu á styttingu vinnuvikunnar við gerð Lífskjarasamningsins árið 2019 og var sú stytting sem þá var samið um fyrsta skrefið í vegferð að umtalsvert styttri og fjölskylduvænni vinnuviku. Styttingin tókst vel til og var almenn ánægja með hana meðal félagsfólks. VR og LÍV telja mikilvægt að fyrirtæki nýti tækifæri sem skapast í kjölfar hagræðingar sem sjálfvirknivæðing og tækni-framfarir stuðla að til þess að stytta enn frekar vinnuviku starfsfólks.

VR og LÍV gera þá kröfu að vinnuvikan verði stytt í fjóra daga, eða sem svarar til 32 stundum á viku, á samningstímanum, án skerðingar á launum. Í samræmi við þetta telja VR og LÍV mikilvægt að lög nr. 88 frá 1971, um 40 stunda vinnuviku, verði endurskoðuð í takt við þær kröfur sem samtök launafólks gera nú um styttri vinnutíma.

Uppsagnarréttur

Tryggja þarf starfsfólki sem hefur langan starfsaldur hjá sama atvinnurekanda lengri uppsagnarfrest, óháð lífaldri. Réttur þessi komi til viðbótar þeim rétti sem nú þegar er í kjarasamningi.

- Fjórir mánuðir eftir 10 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda.
- Fimm mánuðir eftir 15 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda.
- Sex mánuðir eftir 20 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda.

Starfsmaður geti hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

Fjarvinna

Covid-19 faraldurinn sýndi okkur mikilvægi sveigjanleika á vinnumarkaði og hvernig launafólk getur fljótt og vel brugðist við breyttum aðstæðum. Fjarvinna er orðin ómissandi hluti af vinnuumhverfi hjá mörgum og mikilvægt að bæta og tryggja betur stöðu launafólks í þeim aðstæðum.

VR og LÍV gera þá kröfu að rammasamningur á almennum vinnumarkaði um fjarvinnu verði tekinn til gagnerrar endurskoðunar með það í huga að tryggja betur réttindi fjarvinnustarfsfólks og ásættanlega vinnuaðstöðu, starfsfólki að kostnaðarlausu. Þá leggja VR og LÍV til að ákvæði um fjarvinnu verði sett í aðalkjarasamning.

VR og LÍV gera jafnframt þá kröfu að félagsfólk hafi frelsi til þess að vinna í fjarvinnu þegar aðstæður leyfa, sveigjanleikinn verði aukinn og tryggt að samþykki beggja aðila liggi fyrir.

Aukið lýðræði

Lýðræði er hornsteinn íslensks samfélags og vilja VR og LÍV auka tækifæri starfsfólks á lýðræðislegri þátttöku á sínum vinnustað. VR og LÍV gera þá kröfu að Ísland feti í fótspor fjölda þjóða í Evrópu og komi á atvinnulýðræði þar sem starfsfólk hefur rétt til að kjósa fulltrúa sinn í stjórn fyrirtækisins sem það starfar hjá. VR og LÍV leggja til að farin verði sú leið sem Norðurlöndin hafa farið og starfsfólk fái rétt til að kjósa ákveðinn fjölda fulltrúa í stjórn fyrirtækisins í samræmi við stærð þess. VR og LÍV telja jafnframt mikilvægt að þessi réttur verði bundinn í lög.

Þá gera VR og LÍV kröfu um sjóðfélagalýðræði í lífeyrissjóðum þannig að sjóðfélagar geti kosið fulltrúa í stjórn síns sjóðs og þannig átt aðkomu að ákvarðanatöku um starfsemi og rekstur viðkomandi sjóðs. VR og LÍV leggja til að stéttarfélagin og atvinnurekendur komi sér saman um að helmingur stjórnar lífeyrissjóða verði kosinn beinni kosningu af sjóðfélögum á samningstímanum. VR og LÍV gera einnig þá kröfu að vægi fulltrúaráðs/sjóðfélaga verði aukið þegar kemur að stærri ákvörðunum sjóðsins.

Sí- og endurmenntun

Auknar kröfur eru gerðar til starfsfólks um menntun og þekkingu, ekki síst vegna fjórðu iðnbyltingarinnar og þeirra viðamiklu og hröðu breytinga á störfum sem átt hafa sér stað undanfarin ár. VR og LÍV telja mikilvægt að atvinnurekendur líti á nám og fræðslu sem hluta af starfi og hvetji starfsfólk til þess að sækja sér þá fræðslu sem það þarf til að auka hæfni sína og taka virkan þátt í breytingum á vinnu- markaði.

Samkvæmt kjarasamningi hefur félagsfólk rétt til að verja fjórum stundum á ári til setu í starfstengdu námi eða námskeiðum án skerðingar á launum. VR og LÍV gera þá kröfu að félagsfólk geti varið að lágmarki einni vinnuviku á ári til setu í starfstengdu námi eða námskeiðum, án skerðingar á launum.

Fagnám í verslun og þjónustu

Fagnám í verslun og þjónustu er þróað í samvinnu aðila vinnumarkaðarins og hefur verið framkvæmt í farsælu samstarfi símenntunarmiðstöðva, fyrirtækja og framhaldsskóla um þriggja ára skeið. Námið byggir á hæfnikröfum sem gerðar eru til starfa verslunarfólks og býst þátttakendum að fara í raunfærnimat þar sem kunnátta og hæfni er metin til framhaldsskólalæininga á móti kenndum áföngum. Auk þess fer hluti námsins fram á vinnustað í verklegum brautaráföngum.

VR og LÍV gera kröfu um að félagsfólk sem lýkur Fagnámi í verslun og þjónustu fái námið metið til launahækkunar þannig að laun hækki um 7% að lágmarki við lok hvers þriðjungs náms. Einnig gera VR og LÍV kröfu um að starfsfólk sem hefur þegar lokið náminu fyrir ráðningu fái hærri laun sem nemur þessari hækkun.

Aðrar kröfur

Áunnin réttindi

- Áunnin réttindi félagsfólks færast óskert milli atvinnurekenda. Hér er um að ræða rétt félagsfólks vegna veikinda og orlofs sem það hefur áunnið sér á vinnumarkaði.

Heilsuefling / heilsuvernd

- Atvinnurekendur auki stuðning sinn við heilsueflingu starfsfólks í forvarnarskyni, enda er slíkt beggja hagur.
- Starfsfólk hefur skýlausan rétt á að atvinnurekandi virði mörk milli vinnu og frítíma. Settar verði skýrar reglur í kjarasamningi um að atvinnurekanda beri að virða skilgreindan vinnudag starfsfólks, óháð formi og staðsetningu vinnunnar.

Stórhátíð og aðrir skilgreindir frídagar

- 1. maí verði stórhátíðardagur.
- Aðfangadagur og gamlársdagur verði stórhátíðardagar allan daginn, ekki bara frá kl. 12:00.
- Staðfesting um greiðslu launa á skilgreindum frídögum í kjarasamningi verði sett inn í kjarasamninginn með skýrari hætti en nú er.
- Starfsfólk sem þarf að ferðast á vegum atvinnurekanda á skilgreindum frídegi fái frí síðar, án skerðingar á launum.

Laun og framkvæmd launa

- Uppgjörstímabil mánaðarlauna verði þannig að ekki standi eftir meira en ein vika ógreidd í hverjum almanaksmánuði.
- Lágmarksvinnutími á virkum dögum verði 4 klst. eins og um helgar og aldrei verði greitt fyrir skemmri tíma, þó unnið sé skemur.
- Atvinnurekendur tryggi að mótframlag þeirra í lífeyrissjóð skili sér í hækkun launa til starfsfólks 70 ára og eldra eða verði ráðstafað á annan þann hátt sem er í samræmi við vilja þess enda greiðir starfsfólk á þeim aldri ekki lengur iðgjald í lífeyrissjóð.

Ferðir til og frá vinnustað

- Atvinnurekendur greiði ferðakostnað félagsfólks sem býr utan höfuðborgarsvæðisins þegar almenningsamgöngur eru ekki í boði.
- Í sérkjarasamningi VR / LÍV og SA um gestamóttöku verði kostnaðurinn miðaður við ferðakostnaðarnefnd ríkisins skv. aðalkjarasamningi.

Trúnaðarmenn

- Kjörtímabil trúnaðarmanna verði lengt úr tveimur árum í fjögur ár.

Leiðréttá skerðingu örorkubóta vegna aldurs

- Skerðing örorkubóta vegna aldurs, skv. gr. 8.6.5. í kjarasamningi verði felld út.

Að öðru leyti er vísað til sameiginlegra krafna Alþýðusambands Íslands.

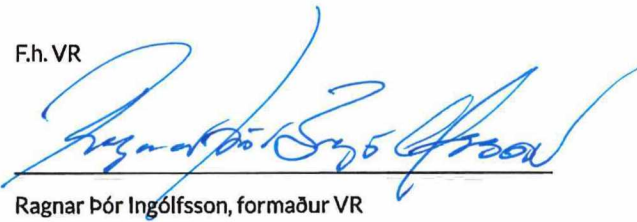
20

Kröfugerð VR og Landssambands íslenskra verzlunarmanna
gagnvart Samtökum atvinnulífsins

22

Reykjavík 13. Júní 2022

F.h. VR


Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR

F.h. Landssambands íslenskra verzlunarmanna, LÍV


Eiður Stefánsson, formaður samninganefndar LÍV

Mótttekið fyrir hönd Samtaka atvinnulífsins

