

Janúar 2014

Helstu atriði í kjarasamningi

Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins frá 21. desember 2013

Aðalatriði samningsins:

Um er að ræða svokallaðan aðfarasamning, en auk launabreytinga gefur samningurinn aðilum 12 mánuði til að undirbúa gerð langtímasamnings sem á að tryggja stöðugleika í íslensku efnahagslífi og kaupmáttaraukningu til framtíðar. Vinna við undirbúning slíks langtímasamnings hefst strax í byrjun ársins. Með samningnum er tekin upp sú nýbreytni að gengið er frá sérstakri viðræðuáætlun sem unnið verður eftir með tímasettum markmiðum um framvindu.

Nýi kjarasamningurinn gildir frá 1. janúar til 31. desember 2014.

- **Launabreytingar**

Almenn hækkun

1. janúar 2014 skulu laun og kauptaxtar hækka um 2,8%, þó að lágmarki kr. 8.000 á mánuði fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Aðrir kjaratengdir liðir hækka um 2,8% á sama tíma.

Sérstök hækkun kauptaxta kr. 230.000 og lægri

Kauptaxtar undir 230.000 kr. á mánuði hækka sérstaklega um jafnvirði eins launaflokks. Launaflokkur 1, byrjunarlaun, hækkar um kr. 9.565 og launaflokkur 17, eftir sjö ár, hækkar um kr. 10.107

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

1. janúar 2014 kr. 214.000 á mánuði fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfelld hjá sama fyrirtæki.

- **Orlofsuppbót** miðað við fullt starf á árinu 2014 verðu kr. 29.500
- **Desemberuppbót** miðað við fullt starf á árinu 2014 verður kr. 53.600

New Collective Agreement

Podstawowe punkty nowych umów zbiorowych



Til félagsmanna Einingar-Iðju Ágæti félagi!

Þann 21. desember sl. var skrifað undir nýjan kjarasamning á milli Starfsgreinasambands Íslands (Einingar-Iðju) og Samtaka atvinnulífsins.

Samningaviðræður hafa staðið yfir síðan í september sl. og hefur gengið á ýmsu. Mikil harka hefur verið í þessum viðræðum af hálfu atvinnurekenda og hefur okkur ekkert miðað áfram. Ekki leit út fyrir að samkomulagi næðist. Búið var að skipa aðgerðarhóp til að undirbúa aðgerðir til að knýja á um nýja samninga. En rétt fyrir jól náðist að þoka atvinnurekendum aðeins úr sporunum og menn töldu rétt að skrifa undir á þeim tímapunkti og leggja samningsdrögin í dóm félagsmanna. Fulltrúar Einingar-Iðju, sem sátu fundi samninganefndar SGS, mátu það svo að ekki væri hægt að ná meiru án þess að fara í aðgerðir og því var skrifað undir.

Samningurinn gildir í eitt ár og í honum er reynt að fara nýjar leiðir.

Augljóslega hefðu allir viljað fá meiri launahækkun.

Það er aðeins reynt að hækka lægstu launin umfram aðra.

Allir sem eru á taxtalaunum fá hækkun frá 9.560 upp í 10.100. Þeir sem eru ekki á taxta fá að lágmarki 8.000 kr. eða 2.80% hækkun. Bónus, premíur og ákvæðisvinnukerfi fá 2,80% hækkun.

Samtök atvinnulífsins hafa lofað að reyna að koma í veg fyrir hækkun vöruverðs hjá aðildarfyrirtækum sambandsins.

Ríki og sveitarfélög lofa að hækka sem minnst þjónustugjöld.

Þess ber að geta að Eining-Iðja sendi bréf til allra sveitastjórna við Eyjafjörð, þar sem hvatt var til þess að varlega væri farið í hækkanir, þau tóku vel í beiðnina og við teljum að náðst hafi ásættanleg niðurstaða.

Ríkistjórnin ákvað skattalækkanir, sem munu ná til nærri 80% félagsmanna Einingar-Iðju, þó eru áhrifin mismunandi mikil.

Í nýrri könnun á meðal félagsmanna kemur fram að 21,4% félagsmanna hafa heildarlaun undir 250.000 krónum.

34,6% eru með heildarlaun á milli 250.000 og 349.900 krónur.

44% eru með heildarlaun yfir 350.000 krónum.

Miðað við þessar upplýsingar er ljóst að allir sem eru með laun yfir 256.000 krónum fá eitthvað útúr skattalækkuninni.

1400 félagsmenn tóku þátt í könnun á því hvað bæri að leggja áherslu á í samningunum. Þar kom fram að í 1. sæti væri aukinn kaupmáttur og í 2. sæti væri lækkun skatta.

Í þessum samningi er gerð tilraun til þess að minnka verðbólgu, sem þá vonandi leiðir af sér lækkun vaxta, minni verðhækkanir og ívið meiri kaupmátt.

Félagi góður skoðaðu málið vel, sýndu ábyrgð og taktu þátt í atkvæðagreiðslunni strax og þér berast kjörgögnin í hendur.

F.H Einingar-Iðju

Björn Snæbjörnsson formaður

Anna Júlíusdóttir varaformaður

KJARASAMNINGUR

milli Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

Inngangur

Samningur þessi kemur til viðbótar heildarkjarasamningi SA og aðildarsamtaka ASÍ sem félögin eiga aðild að og fjallar um aðfararsamning, samningstíma, gildistöku, afgreiðslu kjarasamninga og önnur sameiginleg mál.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamninga aðildarfélaganna SGS, og sérkjarasamninga sem teljast hlutar þeirra, annarra en Eflingar stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis.

2. gr.

Kaupliðir

Almenn launahækkun

Hinn 1. janúar 2014 skulu laun og kauptaxtar hækka um 2,8%, þó að lágmarki kr. 8.000 á mánuði fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Aðrir kjaratengdir liðir hækka um 2,8% á sama tíma.

Sérstök hækkun kauptaxta, 230.000 kr. og lægri

Launaflokkar í kjarasamningnum hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal með kjarasamningnum. Kauptaxtar gilda frá 1. janúar 2014.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf skulu vera fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama fyrirtæki: 1. janúar 2014, kr. 214.000 á mánuði.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót miðað við fullt starf er á árinu 2014 kr. 53.600.

Orlofsuppbót fyrir orlofsárið sem hefst 1. maí 2014 miðað við fullt starf er kr. 29.500.

3. gr.

Fylgiskjöl

Með samningi þessum fylgja breytingar á köflum kjarasamninga aðila sem undirritaðar hafa verið sérstaklega.

Reykjavík 21. desember 2013

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Aðalkjarasamningur SGS og SA

Grein 15.9.1 um vinnufatnað orðist svo:

Starfsmenn skulu fá tvö samfestinga/vinnuföt á ári og skal skila ónothæfum vinnufötum fyrir ný. Vinnufatnaður skal skráður á nafn starfsmanns. Vinnufatnaðurinn er eign vinnuveitenda og sér hann um hreinsun á honum á sinn kostnað. Við starfslok skal starfsmaður standa skil á öllum vinnufatnaði en greiða eða fyrir hann kostnaðarverð. Vinnuveitandi lætur í té vinnuvettlinga eftir þörfum, enda sé ónýtum vettlingum skilað í stað nýrra. Í steypuvinnu skal vera til staðar vatnsheldur fatnaður og gúmmívettingar til afnota fyrir starfsmenn.

Tegund vinnugalla ákvarðast með tilliti til hverskonar störf starfsmenn vinna.

Starfsmenn skulu gagna í óskemmdum vinnufatnaði til að minnka slyshættu á vinnustað.

Kjarasamningur SGS og SA vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustöðum, afþreyingarfyrirtækjum og við hliðstæða starfsemi.

Grein 1.1 um gildissvið orðist svo:

Samningur þessi tekur til vinnu félagsmanna SGS á veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustöðum, afþreyingarfyrirtækjum og við hliðstæða starfsemi.

Inn komi nýtt ákvæði um bakvaktir í 2. kafla kjarasamningsins og hljóði svo:

Bakvaktir

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2 verður ofangreint hlutfall 50%.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum skv. gr. 2.3.1 og 2.3.2 verður ofangreint hlutfall 25%.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unnin tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann komi til vinnu. Bakvaktargreiðslur og yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

Landsmennt

Framlög til fræðslu- og starfsmenntasjóða hækka um 0,1%.

**Sýnum ábyrga afstöðu!
Greiðum atkvæði og
póstleggjum það strax**

Launatafla í gildi frá 1. janúar 2014 til 31. desember 2014

Mánaðarkaup Samkvæmt samningi SA og SGS frá 21. desember 2014

	Byrjunarlaun	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár
Launaflokkur 1	201.317	202.905	204.517	206.153	207.814
Launaflokkur 2	202.905	204.517	206.153	207.814	209.500
Launaflokkur 3	204.517	206.153	207.814	209.500	211.211
Launaflokkur 4	206.153	207.814	209.500	211.211	212.948
Launaflokkur 5	207.814	209.500	211.211	212.948	214.711
Launaflokkur 6	209.500	211.211	212.948	214.711	216.500
Launaflokkur 7	211.211	212.948	214.711	216.500	218.316
Launaflokkur 8	212.948	214.711	216.500	218.316	220.159
Launaflokkur 9	214.711	216.500	218.316	220.159	222.030
Launaflokkur 10	216.500	218.316	220.159	222.030	223.928
Launaflokkur 11	218.316	220.159	222.030	223.928	225.856
Launaflokkur 12	220.159	222.030	223.928	225.856	227.812
Launaflokkur 13	222.030	223.928	225.856	227.812	229.798
Launaflokkur 14	223.928	225.856	227.812	229.798	231.814
Launaflokkur 15	225.856	227.812	229.798	231.814	233.859
Launaflokkur 16	227.812	229.798	231.814	233.859	235.936
Launaflokkur 17	229.798	231.814	233.859	235.936	238.043
Launaflokkur 18	231.814	233.859	235.936	238.043	240.182
Launaflokkur 19	233.859	235.936	238.043	240.182	242.354
Launaflokkur 20	235.936	238.043	240.182	242.354	244.558
Launaflokkur 21	238.043	240.182	242.354	244.558	246.795
Launaflokkur 22	240.182	242.354	244.558	246.795	249.065
Launaflokkur 23	242.354	244.558	246.795	249.065	251.370
Launaflokkur 24	244.558	246.795	249.065	251.370	253.709

Krónutöluhækkunir til þeirra sem eru á launatöxtum

	Byrjunarlaun	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár
Launaflokkur 1	9.565	9.588	9.612	9.636	9.661
Launaflokkur 2	9.588	9.612	9.636	9.661	9.686
Launaflokkur 3	9.612	9.636	9.661	9.686	9.711
Launaflokkur 4	9.636	9.661	9.686	9.711	9.737
Launaflokkur 5	9.661	9.686	9.711	9.737	9.763
Launaflokkur 6	9.686	9.711	9.737	9.763	9.789
Launaflokkur 7	9.711	9.737	9.763	9.789	9.816
Launaflokkur 8	9.737	9.763	9.789	9.816	9.843
Launaflokkur 9	9.763	9.789	9.816	9.843	9.871
Launaflokkur 10	9.789	9.816	9.843	9.871	9.898
Launaflokkur 11	9.816	9.843	9.871	9.898	9.928
Launaflokkur 12	9.843	9.871	9.898	9.928	9.956
Launaflokkur 13	9.871	9.898	9.928	9.956	9.986
Launaflokkur 14	9.898	9.928	9.956	9.986	10.016
Launaflokkur 15	9.928	9.956	9.986	10.016	10.045
Launaflokkur 16	9.956	9.986	10.016	10.045	10.077
Launaflokkur 17	9.986	10.016	10.045	10.077	10.107
Launaflokkur 18	10.016	10.045	10.077	10.107	10.139
Launaflokkur 19	10.045	10.077	10.107	10.139	10.172
Launaflokkur 20	10.077	10.107	10.139	10.172	10.204
Launaflokkur 21	10.107	10.139	10.172	10.204	10.237
Launaflokkur 22	10.139	10.172	10.204	10.237	10.270
Launaflokkur 23	10.172	10.204	10.237	10.270	10.305
Launaflokkur 24	10.204	10.237	10.270	10.305	10.339

Hækkun launa og lækkun skatta 1. janúar 2014

Mánaðarlaun í kr.	Launahækkun á mánuði ⁺	Skatta- lækkun [*]	Skatta- lækkun ^{**}	Samtals	Breyting í prósentum
190.000 - 230.000	9.750	0	2.036	11.786	6,2-5,1%
235.000 - 285.000	8.000	0 - 539	2.036	10.036	4,3-3,7%
300.000	8.400	957	2.429	11.786	3,90%
350.000	9.800	1.245	2.429	13.474	3,80%
400.000	11.200	1.485	2.429	15.114	3,80%
450.000	12.600	1.725	2.429	16.754	3,70%
500.000	14.000	1.965	2.429	18.394	3,70%
600.000	16.800	2.445	2.429	21.674	3,60%
700.000	19.600	2.925	2.429	24.954	3,60%
800.000	22.400	3.405	4.138	29.943	3,70%
900.000	25.200	3.470	4.913	33.583	3,70%
1.000.000	28.000	3.470	4.913	36.383	3,60%

+ Sérstök hækkun launataxta hjá SGS og Flóabandalaginu er 1. launaflokkur en hjá VR og LÍV hækka taxtar undir 230 þús.kr. um 9.750 kr. sem er meðaltalið milli flokka í launatöflu SGS og Flóabandalagsins.

* Áhrif breytinga á lögum um tekjuskatt 1. janúar 2014.

** Áhrif af verðtryggingu persónuafsláttar sem ASÍ samdi um 2006 og hækkun tekjumarka skv. lögum.

Dagvinna Samkvæmt samningi SA og SGS frá 21. desember 2014

	Byrjunarlaun	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár
Launaflokkur 1	1.161,47	1.170,63	1.179,93	1.189,37	1.198,95
Launaflokkur 2	1.170,63	1.179,93	1.189,37	1.198,95	1.208,68
Launaflokkur 3	1.179,93	1.189,37	1.198,95	1.208,68	1.218,55
Launaflokkur 4	1.189,37	1.198,95	1.208,68	1.218,55	1.228,57
Launaflokkur 5	1.198,95	1.208,68	1.218,55	1.228,57	1.238,74
Launaflokkur 6	1.208,68	1.218,55	1.228,57	1.238,74	1.249,06
Launaflokkur 7	1.218,55	1.228,57	1.238,74	1.249,06	1.259,54
Launaflokkur 8	1.228,57	1.238,74	1.249,06	1.259,54	1.270,17
Launaflokkur 9	1.238,74	1.249,06	1.259,54	1.270,17	1.280,97
Launaflokkur 10	1.249,06	1.259,54	1.270,17	1.280,97	1.291,92
Launaflokkur 11	1.259,54	1.270,17	1.280,97	1.291,92	1.303,04
Launaflokkur 12	1.270,17	1.280,97	1.291,92	1.303,04	1.314,33
Launaflokkur 13	1.280,97	1.291,92	1.303,04	1.314,33	1.325,78
Launaflokkur 14	1.291,92	1.303,04	1.314,33	1.325,78	1.337,41
Launaflokkur 15	1.303,04	1.314,33	1.325,78	1.337,41	1.349,21
Launaflokkur 16	1.314,33	1.325,78	1.337,41	1.349,21	1.361,20
Launaflokkur 17	1.325,78	1.337,41	1.349,21	1.361,20	1.373,35
Launaflokkur 18	1.337,41	1.349,21	1.361,20	1.373,35	1.385,69
Launaflokkur 19	1.349,21	1.361,20	1.373,35	1.385,69	1.398,22
Launaflokkur 20	1.361,20	1.373,35	1.385,69	1.398,22	1.410,94
Launaflokkur 21	1.373,35	1.385,69	1.398,22	1.410,94	1.423,84
Launaflokkur 22	1.385,69	1.398,22	1.410,94	1.423,84	1.436,94
Launaflokkur 23	1.398,22	1.410,94	1.423,84	1.436,94	1.450,24
Launaflokkur 24	1.410,94	1.423,84	1.436,94	1.450,24	1.463,73

- Stærstu sveitarfélög landsins hafa tekið áskorun verkalýðshreyfingarinnar og hækka ekki gjaldskrár sínar um áramót.
- Gjaldskrárhækkanir ríkisins verða ekki meiri en 2,5% á ári, ríkisstjórnin mun endurskoða breytingar á gjöldum sem þegar hafa verið samþykktar.
- Gjaldskrárhækkanir fyrirtækja í eigu ríkis og sveitarfélaga verði innan verðbólgu markmiðs Seðlabankans.
- Unnið verði að því að við framkvæmd kjarasamninga verði miðað við umfang umsaminna launahækkana ásamt samningsbundnum starfsaldurshækkunum og starfsþróunar þannig að hún samrýmist verðbólgu markmiðum Seðlabanka Íslands.
- Ráðist verður í markvissar aðgerðir til stuðnings auknum kaupmætti.
- Samstilltar aðgerðir samningsaðila til að halda verðbólgu innan 2,5% markmiðs Seðlabanka Íslands.

Yfirvinna Samkvæmt samningi SA og SGS frá 21. desember 2014

	Byrjunarlaun	Eftir 1 ár	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár
Launaflokkur 1	2.090,68	2.107,17	2.123,91	2.140,90	2.158,15
Launaflokkur 2	2.107,17	2.123,91	2.140,90	2.158,15	2.175,66
Launaflokkur 3	2.123,91	2.140,90	2.158,15	2.175,66	2.193,43
Launaflokkur 4	2.140,90	2.158,15	2.175,66	2.193,43	2.211,46
Launaflokkur 5	2.158,15	2.175,66	2.193,43	2.211,46	2.229,77
Launaflokkur 6	2.175,66	2.193,43	2.211,46	2.229,77	2.248,35
Launaflokkur 7	2.193,43	2.211,46	2.229,77	2.248,35	2.267,21
Launaflokkur 8	2.211,46	2.229,77	2.248,35	2.267,21	2.286,35
Launaflokkur 9	2.229,77	2.248,35	2.267,21	2.286,35	2.305,78
Launaflokkur 10	2.248,35	2.267,21	2.286,35	2.305,78	2.325,49
Launaflokkur 11	2.267,21	2.286,35	2.305,78	2.325,49	2.345,51
Launaflokkur 12	2.286,35	2.305,78	2.325,49	2.345,51	2.365,83
Launaflokkur 13	2.305,78	2.325,49	2.345,51	2.365,83	2.386,45
Launaflokkur 14	2.325,49	2.345,51	2.365,83	2.386,45	2.407,39
Launaflokkur 15	2.345,51	2.365,83	2.386,45	2.407,39	2.428,63
Launaflokkur 16	2.365,83	2.386,45	2.407,39	2.428,63	2.450,20
Launaflokkur 17	2.386,45	2.407,39	2.428,63	2.450,20	2.472,08
Launaflokkur 18	2.407,39	2.428,63	2.450,20	2.472,08	2.494,29
Launaflokkur 19	2.428,63	2.450,20	2.472,08	2.494,29	2.516,85
Launaflokkur 20	2.450,20	2.472,08	2.494,29	2.516,85	2.539,73
Launaflokkur 21	2.472,08	2.494,29	2.516,85	2.539,73	2.562,97
Launaflokkur 22	2.494,29	2.516,85	2.539,73	2.562,97	2.586,54
Launaflokkur 23	2.516,85	2.539,73	2.562,97	2.586,54	2.610,48
Launaflokkur 24	2.539,73	2.562,97	2.586,54	2.610,48	2.634,77

Fatapeningar í fiskvinnslu.

Fatapeningar á greiddan tíma kr. 11,53

Fatapeningar í saltfisk- og skreiðarvinnu kr. 13,18

Reiknitala ákvæðisvinnu í fiskvinnslu

Reiknitala ákvæðisvinnu í fiskvinnslu (Bónus) 145,05

Reiknitala í hóplaunakerfi 195,68

Á gildistíma samnings þessa skulu þeir 16 og 17 ára unglingar sem vinna skv. bónuskerfi í fiskvinnslu, eða í fiskvinnslu þar sem tekin hefur verið upp föst bónusgreiðsla vegna þess að afköst eru vélstýrð, ekki taka lægri laun en skv. 18 ára taxa.

Fæðispeningar verkamanna.

Ef um eina máltíð er að ræða. 1.533 kr.

Ef um tvær máltíðir er að ræða þ.e. hádegisverð og kvöldverð. 3.202 kr.

Ef um þrjár máltíðir er að ræða þ.e. morgunmat., hádegisverð og kvöldverð. 4.454 kr.

Starfsmenn á veitinga-, þjónustu- og greiðasölustöðum
Dagvinna 172 tímar í mánuði.

Launaflokkur 1 Tímakaupsfólk (ekki í vaktavinnu)

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh.kaup
16 ára unglingar	181.185	1.053,40	1.881,61	2.491,30
17 ára unglingar	191.251	1.111,93	1.986,14	2.629,70
Byrjunarl. 18 ára	201.317	1.170,45	2.090,68	2.768,11
Eftir 1 árs starf	202.905	1.179,68	2.107,17	2.789,94
Eftir 3 ára starf	204.517	1.189,05	2.123,91	2.812,11
Eftir 5 ár starf	206.153	1.198,56	2.140,90	2.834,60
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	207.814	1.208,22	2.158,15	2.857,44

Launaflokkur 5 Almenn vinna. Vaktavinna

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. kaup	33% álag	45% álag
16 ára unglingar	187.033	1.087,40	1.942,33	2.571,70	358,84	489,33
17 ára unglingar	197.423	1.147,81	2.050,24	2.714,57	378,78	516,51
Byrjunarl. 18 ára	207.814	1.208,22	2.158,15	2.857,44	398,71	543,70
Eftir 1 árs starf	209.500	1.218,02	2.175,66	2.880,63	401,95	548,11
Eftir 3 ára starf	211.211	1.227,97	2.193,43	2.904,15	405,23	552,59
Eftir 5 ár starf	212.948	1.238,07	2.211,46	2.928,04	408,56	557,13
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	214.711	1.248,32	2.229,77	2.952,28	411,95	561,74

Launaflokkur 6 Sérþjálfaðir starfsmenn Vaktavinna.

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. kaup	33% álag	45% álag
16 ára unglingar	188.550	1.096,22	1.958,09	2.592,56	361,75	493,30
17 ára unglingar	199.025	1.157,12	2.066,87	2.736,59	381,85	520,70
Byrjunarl. 18 ára	209.500	1.218,02	2.175,66	2.880,63	401,95	548,11
Eftir 1 árs starf	211.211	1.227,97	2.193,43	2.904,15	405,23	552,59
Eftir 3 ára starf	212.948	1.238,07	2.211,46	2.928,04	408,56	557,13
Eftir 5 ár starf	214.711	1.248,32	2.229,77	2.952,28	411,95	561,74
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	216.500	1.258,72	2.248,35	2.976,88	415,38	566,42

Bifreiðastjórar hjá Samskip Eyjafirði.

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh.k.
Byrjunarlaun	214.711	1.238,74	2.229,77	2.952,28
Eftir 1 ár	216.500	1.249,06	2.248,35	2.976,88
Eftir 3 ár	218.316	1.259,54	2.267,21	3.001,85
Eftir 5 ár	220.159	1.270,17	2.286,35	3.027,19
Eftir 7 ár	222.030	1.280,97	2.305,78	3.052,91
Ábati á hverja klst. kr.	109,18			

Hópfreiðabílstjórar:

Launafl. 17	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. kaup	33% álag	45% álag
Byrjunarlaun	229.798	1325,78	2.386,45	3.159,72	441,49	596,59
Eftir 1 ár	231.814	1337,41	2.407,39	3.187,44	445,36	601,84
Eftir 3 ár	233.859	1349,21	2.428,63	3.215,56	449,29	607,15
Eftir 5 ár	235.936	1361,20	2.450,20	3.244,12	453,28	612,54
Eftir 7 ár	238.043	1373,35	2.472,08	3.273,09	457,33	618,01

Öryggisverðir, samningur á milli Einingu-Iðju og Securitas hf. Staðbundin gæsla. Launaflokkur 6

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíða	Álag 33%	Álag 45%
Byrjunarlaun	209.500	1.208,68	2.175,66	2.880,63	1607,54	1752,58
Eftir 1 ár	211.211	1.218,55	2.193,43	2.904,15	1620,67	1766,90
Eftir 3 ár	212.948	1.228,57	2.211,46	2.928,04	1634,00	1781,43
Eftir 5 ár	214.711	1.238,74	2.229,77	2.952,28	1647,53	1796,17
Eftir 7 ár	216.500	1.249,06	2.248,35	2.976,88	1661,25	1811,14

Farandgæsla. Launaflokkur 7

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíða	Álag 33%	Álag 45%
Byrjunarlaun	211.211	1.218,55	2.193,43	2.904,15	1620,67	1766,90
Eftir 1 ár	212.948	1.228,57	2.211,46	2.928,04	1634,00	1781,43
Eftir 3 ár	214.711	1.238,74	2.229,77	2.952,28	1647,53	1796,17
Eftir 5 ár	216.500	1.249,06	2.248,35	2.976,88	1661,25	1811,14
Eftir 7 ár	218.316	1.259,54	2.267,21	3.001,85	1675,19	1826,33

Verðmætaflutningar / Stjórnstöð.

Launaflokkur 10

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíða	Álag 33%	Álag 45%
Byrjunarlaun	216.500	1.249,06	2.248,35	2.976,88	1661,25	1811,14
Eftir 1 ár	218.316	1.259,54	2.267,21	3.001,85	1675,19	1826,33
Eftir 3 ár	220.159	1.270,17	2.286,35	3.027,19	1689,33	1841,75
Eftir 5 ár	222.030	1.280,97	2.305,78	3.052,91	1703,69	1857,40
Eftir 7 ár	223.928	1.291,92	2.325,49	3.079,01	1718,25	1873,28

Vaktaálag:

Fyrir vinnu á tímabilinu 17:00 - 24:00 mán. til fös. greiðist 33% álag á dagvinnukaup.
Fyrir vinnu á tímabilinu 24:00 - 08:00 svo og á lau. og sun. greiðist 45% álag

Samningur Einingar-Iðju vegna ræstingafólks í tímamældri ákvæðisvinnu og öðrum ræstingastörfum á félagssvæðinu.

Tímamæld ákvæðisvinna.

Kl. 08:00 - 20:00 frá mánudegi til föstudaga kr. **1.268,08**

Alla aðra tíma vikunnar (nema 00:00-08:00) kr. **1.529,81**

Fyrir ræstingar á tímabilinu frá kl. 00:00 - 08:00 og aðalhreingerningu greiðist yfirvinnutaxti skv. launaflokki 2.

Ræsting á stórhátíðum greiðist með stórhátíðartaxta skv. launaflokki 2.

Peir sem eru ráðnir upp á hærri taxtann frá kl. 18:00 á föstudögum halda honum meðan samfelld ráðning er.

Talningin á dögnum í mánuði eru 21,67.

Uppmælt vinnupláss.

Almenn gólfæsting kr. **309,52** á mánuði fyrir hvern fermetra.

Fimleikahús kr. **268,35** á mánuði fyrir hvern fermetra.

Salerni, snyrtingar kr. **348,96** á mánuði fyrir hvern fermetra.

Tímakaup í nýju kerfi ákvæðisvinnu við ræstingar (staðinn tími).

Launaflokkur 2 með 20% álagi

		Mán.-fös 18:00-24:00	Mán.-fös 24:00-07:00 og lau. /sun.	
	Dagvinna	33% álag *	45% álag *	Yfirvinna *
Byrjunarlaun	1.404,75	463,57	632,14	2.528,60
Eftir 1 árs starf í starfsgrein	1.415,91	467,25	637,16	2.548,69
Eftir 3 ára starf í starfsgrein	1.427,24	470,99	642,26	2.569,08
Eftir 5 ára starf í starfsgrein	1.438,74	474,78	647,43	2.589,78
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	1.450,41	478,64	652,69	2.610,79

* Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku skal greiða yfirvinnuálag.

Smá samantek úr

KJARASAMNINGI

milli

Flóabandalagsins (Efling, Hlíf, VSK), Landssambands íslenzkra verzlunarmanna, Rafiðnaðarsambands Íslands, Samiðnar - sambands iðnfélaga, Starfsgreinasambands Íslands, VR, féлага með beina aðild (Félag bókagerðarmanna, Félag hársnyrtisveina, Félag leiðsögumanna, MATVÍS, VM - Félag vélstjóra og málmteknimanna) og samninganefndar ASÍ annars vegar

og
Samtaka atvinnulífsins hins vegar

Aðgerðir til stuðnings kaupmætti

Forsenda þess að unnt verði að gera kjarasamninga til a.m.k. tveggja ára fyrir lok samningstímans er að mótuð hafi verið ný peningamálustefna sem stefna stjórnvalda í efnahags- og félagsmálum styður á hverjum tíma. Í þeirri vegferð er mikilvægt að verðbólgu markmið ríkisstjórnarinnar og Seðlabankans, 2,5%, náist á árinu 2014. Hjöðnun verðbólgu krefst samstillingar ákvarðana á vinnumarkaði, í fjármálum ríkis og sveitarfélaga og í peningamálum.

Samningsaðilar skulu á gildistíma þessa kjarasamnings fjalla um og fylgja eftir aðgerðum til stuðnings þessum markmiðum. Eftirfarandi aðgerðum er ætlað að styrkja markmið samningsins um aukinn kaupmátt, hjöðnun verðbólgu og lækkun verðbólguvæntinga almennings, fyrirtækja, opinberra aðila og aðila á fjármálamarkaði:

- a. Gengið er út frá því að ákvarðanir um hækkun krónutölugjalda í fjárlögum ríkisins og gjaldskráa ríkis og sveitarfélaga, auk fyrirtækja í þeirra eigu, vegna ársins 2014 samrýmist stöðugu verðlagi.
- b. Gengið er út frá því að fyrirtæki gæti ýtrasta aðhalds í verðákvörðunum sínum í ljósi kostnaðaráhrifa þessa samnings og þeirra breyttu verðbólguvæntinga sem honum er ætlað að stuðla að.
- c. Aðilar samningsins munu í samstarfi við stjórnvöld leita leiða til að takmarka hvers kyns sjálfvirka verðuppfærslu viðskiptasamninga og gjaldskráa fyrirtækja og stofnana.
- d. Aðilar samningsins munu í samstarfi við stjórnvöld beita sér fyrir endurskoðun á vörugjöldum og tollum með lækkun verðlags að markmiði.
- e. Aðilar samningsins munu sameiginlega og hvor í sínu lagi beita sér fyrir verðstöðugleika og aðhaldi í verðlagsmálum.

Aðilar samningsins ganga út frá því að heildarlaunabreytingar á samningstímanum samrýmist verðbólgu markmiðinu, 2,5%. Í því felst það markmið að hækkun launavísitölu Hagstofu Íslands verði innan við 4% á árinu 2014. Það felur í sér að við framkvæmd kjarasamninga á árinu 2014 verði launabreytingar ekki umfram það sem leiðir af kjaratengdum ákvæðum þessa kjarasamnings, samningsbundinni réttindaávinnslu og starfsþróun.

Nýtt íslenskt samningalíkan

Heildarsamtökin á vinnumarkaði hafa sameiginlega greint skipulag vinnumarkaðar, undirbúning og gerð kjarasamninga á Norðurlöndunum með það að markmiði að móta nýtt íslenskt kjarasamningalíkan að norrænni fyrirmynd eftir því sem aðilar verða ásáttir um. Helstu einkenni norræna líkansins eru; atvinnugreinasamningar milli samtaka atvinnurekenda og samflots stéttarféлага (kartela) sem taka til allra starfsmanna fyrirtækja í viðkomandi grein; svigrúm fyrir launabreytingar ræðst af samkeppnishæfni og sjálfbærni greina í alþjóðlegri samkeppni; fastmótað samspil launaákvæðana á almennum og opinberum vinnumarkaði; miðlægir samningar um kostnaðarramma sem útfærðir eru í nærsamningum.

Fyrir lok febrúar 2014 munu aðilar skilgreina þær greinar þar sem atvinnugreinasamningar geta hentað. Í framhaldi þeirrar vinnu sem fram mun fara eru aðilar sammála um að stefna að því að gera einn eða fleiri atvinnugreinasamninga.

Viðræðuáætlun

Markmið

Aðilar munu þegar hefja viðræður vegna þeirra kjarasamninga sem framlengdir eru með samningi þessum og gilda til 31. desember 2014 með það fyrir augum að ljúka gerð nýrra samninga fyrir þann tíma. Markmið þeirra verði vaxandi kaupmáttur, efnahagslegur stöðugleiki og lág verðbólga, bætt samkeppnisstaða atvinnulífsins og stöðugt gengi krónunnar. Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að skapa raunhæfar væntingar í samfélaginu til mögulegs ávinnings af kjarasamningum.

Gildissvið

Áætlun þessi tekur til aðalkjarasamninga, sérkjarasamninga og annarra samninga sem falla undir eða eru hluti aðalkjarasamninga.

Samningsumboð

Fyrir lok janúar 2014 leggi samningsaðilar skriflega fram skipun samninganefnda og umboð þeirra til samningaviðræðna.

Launatölfræði og efnahagsupplýsingar

Í maí 2014, eða eins fljótt og auðið er, munu samningsaðilar kortleggja samningsniðurstöður á samningssviði aðila og leggja mat á framkvæmd og áhrif samninganna á grundvelli gagna frá Hagstofu Íslands. Í þeirri vinnu verður einnig litið til undangenginna tveggja samningstímabila. Niðurstöður verði gefnar út í skýrslu.

Skýrslan „Í aðdraganda kjarasamninga – efnahagssumhverfi og launaþróun“ frá í október 2013 sem unnin var af samningsaðilum á opinberum- og almennum vinnumarkaði verður uppfærð fyrir lok september 2014.

Sérmál önnur en launaliðir

Viðræður einstakra samningsaðila um breytingar á þeim ákvæðum gildandi kjarasamninga sem ekki varða launalið verði skipulagðar um einstaka þætti þannig að viðræður um sömu eða skylda þætti fari fram á sama tíma milli allra samningsaðila. Kröfur komi fram fyrir lok janúar 2014.

Endurskoðun viðræðuáætlunar

Fyrir lok september 2014 skulu aðilar sameiginlega meta stöðu viðræðna og þörf fyrir endurskoðun viðræðuáætlunar. Þar skal tekin afstaða til þess hvort óskað er milligöngu ríkissáttasemjara skv. 1. mgr. 24. gr. laga 80/1938.

Launaliðir

Viðræður um launaliði hefjist fyrir 15. október 2014 á grundvelli krafna sem þá skulu vera komnar fram. Jafnframt verða aðrir þættir kjarasamninga ræddir að því marki sem lausn ágreiningsefna um þá kann að tengjast samningum um launaliði.

Fyrirkomulag samningaviðræðna

Fundir skulu að jafnaði haldnir í húsakynnum ríkissáttasemjara nema samkomulag verði um annað. Fundir verði skráðir sem og efni þeirra og framlögð gögn.

Fundaáætlun / tímasett markmið

Þegar kröfur liggja fyrir geri aðilar áætlun um framgang viðræðna ásamt tímasettum markmiðum.

Lok viðræðna

Hafi samningar ekki tekist fjórum vikum áður en kjarasamningar renna út skal tekin ákvörðun um það hvort og þá hvenær ríkissáttasemjari taki við stjórn viðræðna sbr. 2.mgr. 24.gr. laga nr. 80/1938.

Breytt ákvæði kjarasamninga

Veikindi og slys í orlofi

Viðeigandi ákvæði kjarasamninga um veikindi í orlofi breytist og hljóði svo:

Veikindi og slys í orlofi

„Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir. Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreininir gilda um slys í orlofi.“

Skrifleg staðfesting ráðningar

Við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf bætist eftirfarandi ákvæði:

Réttur til skaðabóta

„Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.“

Samsvarandi ákvæði komi inn í samkomulag ASÍ og SA um skriflega staðfestingu ráðningar.

Bókanir

Sameiginleg launastefna samningsaðila

Kjarasamningar undirritaðir í dag fela í sér tiltekna niðurstöður um almenna launahækkun, hækkun kauptaxta og aðrar breytingar sem saman mynda heildarkostnað gagnvart atvinnulífínu á samningssviði aðila. Almenn launahækkun er 2,8% á samningstímanum, þó að lágmarki 8.000 kr. á mánuði fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Að auki hækka launataxtar undir 230.000 kr. á mánuði sérstaklega.

Krónutöluhækkun og sérstök hækkun lægstu kauptaxta er sértæk láglaunaaðgerð sem hækkar launakostnað misjafnlega eftir greinum.

Framangreind niðurstaða kjarasamninga felur í sér að mótuð hefur verið sameiginleg og samræmd launastefna gagnvart þeim samningum sem enn eru ógerðir á samningssviði aðila. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að framfylgja framangreindri launastefnu á árinu 2014 .

Í þessu felst m.a. að launakerfi sem samsett eru af grunnlaunum og aukagreiðslum og/eða álögum (þó ekki vaktaálögum), hvort sem er í formi prósentu eða fastrar fjárhæðar innan dagvinnumarka, þarf að aðlaga þannig að fjárhæðir aukagreiðslna og álaga hækki um 2,8%.

Skrifleg staðfesting ráðningar

Aðilar eru sammála um, að nokkur misbrestur er á að gerðir séu skriflegir ráðningarsamningar eða ráðning staðfest skriflega í samræmi við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna að því að kynna skyldur atvinnurekenda og réttindi launamanna samkvæmt þessum ákvæðum. Aðilar munu fyrir árslok 2015 gera úttekt á framkvæmd ákvæðisins og virkni þess, og endurskoða það í ljósi hennar. Nýju ákvæði um viðurlög er ætlað að mæta athugasemdum Eftirlitsstofnunar EFTA (ESA). Telji ESA ákvæðið ekki fullnægjandi munu samningsaðilar þegar taka upp viðræður til að bregðast við.

Ákvarðanir ríkisstjórnar í tengslum við niðurstöðu kjaraviðræðna

Þann 21. desember sl. sendi ríkisstjórnin bréf til ASÍ og SA þar sem fram komu þær ráðstafanir sem hún mun beita sér fyrir í tengslum við niðurstöðu kjaraviðræðna á almennum vinnumarkaði. Í bréfinu kom m.a. fram að forsenda fyrir frekari aðkomu ríkisstjórnarinnar að gerð kjarasamninga, en þegar er orðin, er að samningsaðilar næðu saman um kaup og kjör. Aðilar vinnumarkaðarins hafa nú tjáð ríkisstjórninni að umgjörð um samninga á almennum vinnumarkaði og efnisatriði nýrra kjarasamninga liggi í meginatriðum fyrir. Til að greiða fyrir gerð þeirra er ríkisstjórnin reiðubúin að veita skuldbindandi fyrirheit um eftirtaldar ráðstafanir:

1. Í frumvarpi til fjárlaga fyrir árið 2014 er boðað að miðþrep í tekjuskatti einstaklinga lækki úr 25,8% í 25% og hefur sú breyting verið lögfest. Jafnframt hefur ríkisstjórnin lýst því yfir að hún hyggist beita sér fyrir heildarendurskoðun á tekjuskattskerfinu í áföngum með einföldun, fækkun skattþrepa og lækkun jaðarskatta að markmiði. Í ljósi stöðu kjaraviðræðna verður lagt fram frumvarp þar sem efri mörk lægsta þreps tekjuskatts hækka í 290 þúsund krónur og skatthlutfall í miðþrepi verður 25,3%. Í þessu felst að skattalækkanir þessar muni koma hinum tekjulægri til góða, jafnframt því sem þær eru liður í að einfalda og auka skilvirkni skattkerfisins. Er stefnt að því að tekin verði frekari skref í þá átt við framlagningu frumvarps til fjárlaga 2015.
2. Næstu tvö ár verði gjaldskrárhækkanir ríkisins undir verðból gumarkmiði Seðlabanka Íslands, miðað við þær forsendur sem samningarnir byggja á. Náist kjarasamningar til lengri tíma með stöðugleika að leiðarljósi yrði stefnt að því að gjaldskrárhækkanir ríkisins verði innan þeirra marka út samningstímann. Þannig leggur ríkisstjórnin sitt af mörkum til að tryggja verðlagsstöðugleika með öðrum opinberum aðilum. Afar brýnt er að fyrirtæki á markaði axli ábyrgð á þróun verðlags og er gengið út frá að svo verði.
3. Ríkisstjórnin lýsir því yfir að hún muni við samþykkt kjarasamninga endurskoða til lækkunar vissar breytingar á gjöldum sem samþykktar hafa verið í tengslum við afgreiðslu fjárlaga 2014 til að stuðla að því að verðlagsáhrif, sem af þeim leiði, verði minni en ella og innan verðból gumarkmiða Seðlabanka Íslands.
4. Ríkisstjórnin mun beita sér fyrir því að fyrirtæki í ríkiseigu, þ.m.t. orkufyrirtæki, gæti ytrasta aðhalds við gjaldskrárbreytingar á komandi ári.
5. Ríkisstjórnin hyggst áfram vinna að umbótum í menntamálum þeirra sem litla menntun hafa í góðu samstarfi við aðila vinnumarkaðarins.
6. Í samræmi við yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar frá 15. nóvember sl. um undirbúning kjarasamninga verður komið á fastanefnd um samskipti hins opinbera og aðila vinnumarkaðarins og mun það samstarf m.a. miða að virku aðhaldi í verðlagsmálum. Endurskoðun á virðisaukaskattskerfinu, sem senn hefst, verður unnin í samráði við samtök atvinnuveitenda og launþega.

The relevant issues in the new labour agreement by The Federation of General and Special Workers in Iceland and the Confederation of Icelandic Employers from 21st of December 2013

Main issues of the new contract:

The contract is just the basis for the continuing work on a long-term contract and besides the pay raise the agreement provides the contracting parties 12 months to prepare a long-term contract to ensure stability for the Icelandic economy and to ensure the purchasing power for everyone in the future.

Preparation for the long-term agreement starts right away in the beginning of 2014. With the agreement there will be passed on a negotiation schedule concerning aims and development of negotiation for the next year. The new labour agreement is valid from 1st of January until the 31st of December 2014.

- **Pay raise**

General raise

From 1st of January 2014 salary and pay scales will rise about 2,8%, but at least about kr. 8.000 per month for day work in fulltime work. Other payments dependant on the working agreement will rise about 2,8% at the same time.

Special pay raise for pay scales kr. 230.000 and lower

Pay scales under 230.000 kr. per month rise especially about the value of one wage group. Wage group 1, beginners payment, will rise about kr. 9.565 and wage group 17, after 7 years, will rise about kr. 10.107.

Minimum wage for fulltime work

1st of January 2014 kr. 214.000 per month for employees 18 years of age and older working continuously for the same company for 4 months.

- **Vacation bonus** for fulltime work 2014 will be kr. 29.500
- **Christmas bonus** for fulltime work 2014 will be kr. 53.600

Dear members!

In this envelope you will find:

Voting paper and 3 envelopes. One with „Atkvæðaseðill“ (voting paper) on it, another one with „Sendandi“ (sender) with your name and identification number (kennitala) to know wether you are on the list of members with the right to vote, and another one with „Eining-Iðja“.

You mark with X one of the answers on your voting paper, you fold the paper and put it in the envelope „Atkvæðaseðill“ and close it. You put this envelope in the envelope „Sendandi“ and close it and put it to the envelope „Eining-Iðja“. This envelope is then send by post.

Take care, your vote has to be at the election board in Akureyri before 17.00h 21st of January 2014. Votes arriving to late will not be valid, postmark doesn't count.

To the members of Eining-Iðja

Dear member!

On the 21st of December the new labour agreement was signed between the Federation of General and Special Workers in Iceland (Eining-Iðja) and the Confederation of Icelandic Employers.

Negotiations took place since last September and they have been quite difficult. Negotiations have been very hard, especially the employers have shown rigorousness, and we couldn't get along. It didn't appear as we could agree on a contract. There was already formed a work group to prepare actions to force the employers to find an agreement. But before Christmas it was possible to change the opinion of the employers and it was decided it would be wise to sign at this point and to get the opinion of our members on the offer for a new contract.

Representatives from Eining-Iðja, which have been at the meetings of the committee working on the agreement, agreed that it is not possible to achieve more at that point without preparing actions and that's why the agreement was signed.

The agreement is valid for 1 year and with this contract are tried some new ways of negotiation. Obviously everybody wanted to get a higher pay raise. It was tried to rise the lowest salaries more than others. Everybody paid by pay scale get a pay raise between 9.560 up to 10.100 kr. The employees not paid by pay scale will at least get 8.000 kr. or a raise of 2,8%.

The Confederation of Icelandic Employers promised to try to prevent a price increase by their members.

The state and the communities promised to rise the payments for their service as little as possible. Attention should be paid that Eining-Iðja was sending a letter to all community boards in the Eyjafjörð region in which it was requested to think carefully about raising the payments for their service. The communities took it positively and we would say we could achieve a satisfying result.

The government decided to lower the taxes which would have an impact on 80% of all members of Eining-Iðja, though the influence will be variable.

In the new survey on our members it appears 21,4% have a salary lower than 250.000 kr. and 34,6% between 250.000 and 349.900 kr..

44% have a salary over 350.000 kr.

Everybody with more than 256.000 kr. will benefit from lower taxes.

1400 members took part in the survey to decide on the main aspects for the new agreement and in the 1st place the purchasing power should be increased and 2nd the taxes should be lowered.

In this agreement it is tried to reduce the inflation with the effect of lower interest, lower price raise and as a consequence a higher purchasing power.

Dear member, please think carefully about this all, show responsibility and take part in the voting on the agreement immediately when you get the voting documents.

On behalf of Eining-Iðja

Björn Snæbjörnsson chairman, Anna Júlíusdóttir vice chairman

Pay raise in krónur in wage scales

Wage group	Beginners	After 1 year	After 3 years	After 5 years	After 7 years
1	9.565	9.588	9.612	9.636	9.661
2	9.588	9.612	9.636	9.661	9.686
3	9.612	9.636	9.661	9.686	9.711
4	9.636	9.661	9.686	9.711	9.737
5	9.661	9.686	9.711	9.737	9.763
6	9.686	9.711	9.737	9.763	9.789
7	9.711	9.737	9.763	9.789	9.816
8	9.737	9.763	9.789	9.816	9.843
9	9.763	9.789	9.816	9.843	9.871
10	9.789	9.816	9.843	9.871	9.898
11	9.816	9.843	9.871	9.898	9.928
12	9.843	9.871	9.898	9.928	9.956
13	9.871	9.898	9.928	9.956	9.986
14	9.898	9.928	9.956	9.986	10.016
15	9.928	9.956	9.986	10.016	10.045
16	9.956	9.986	10.016	10.045	10.077
17	9.986	10.016	10.045	10.077	10.107
18	10.016	10.045	10.077	10.107	10.139
19	10.045	10.077	10.107	10.139	10.172
20	10.077	10.107	10.139	10.172	10.204
21	10.107	10.139	10.172	10.204	10.237
22	10.139	10.172	10.204	10.237	10.270
23	10.172	10.204	10.237	10.270	10.305
24	10.204	10.237	10.270	10.305	10.339

Pay raise and lower taxes 1. janúar 2014

Salary per month in kr.	Pay raise per month ⁺	Tax reduction [*]	Tax reduction ^{**}	Together	Changes in %
190.000 - 230.000	9.750	0	2.036	11.786	6,2-5,1%
235.000 - 285.000	8.000	0 - 539	2.036	10.036	4,3-3,7%
300.000	8.400	957	2.429	11.786	3,90%
350.000	9.800	1.245	2.429	13.474	3,80%
400.000	11.200	1.485	2.429	15.114	3,80%
450.000	12.600	1.725	2.429	16.754	3,70%
500.000	14.000	1.965	2.429	18.394	3,70%
600.000	16.800	2.445	2.429	21.674	3,60%
700.000	19.600	2.925	2.429	24.954	3,60%
800.000	22.400	3.405	4.138	29.943	3,70%
900.000	25.200	3.470	4.913	33.583	3,70%
1.000.000	28.000	3.470	4.913	36.383	3,60%

+ Special raise of pay scales SGS and Flóabandalag is the 1st wage group but at VR and LÍV pay scales under 230.000 kr. rise about 9.750 kr. which is the average between wage groups in the pay scale SGS and Flóabandalag.

* Influence because of the changes of law on taxes 1. janúar 2014.

** Influence because of the personal tax reduction (persónuafsláttur) based on the inflation (verðtrygging) ASÍ was negotiating on 2006 and the raise of the wagemimits referred to law.

Najważniejsze fragmenty umowy zbiorowej zawartej pomiędzy Federacją Islandzkich Związków Zawodowych a Konfederacją Pracodawców Islandzkich w dniu 21 grudnia 2013

Najważniejsze postanowienia zawarte w umowie zbiorowej:

Omawiana tutaj umowa jest umową zawartą na krótki okres czasu. Ustala ona zmiany w systemie wynagrodzeń dając jednocześnie stronom 12 miesięcy na przygotowanie umowy zbiorowej obowiązującej przez dłuższy okres czasu, która ma zagwarantować równowagę w funkcjonowaniu systemu gospodarczego na Islandi oraz wzrost siły nabywczej na przyszłość.

Praca nad przygotowaniem umowy na dłuższy okres czasu rozpocznie się od początku nowego roku. Do prac nad wyżej wspomnianą umową zostaną wprowadzone jako nowość zmiany proceduralne polegające na sporządzeniu specjalnego harmonogramu rozmów określającego ramy czasowe w których mają być wypracowywane postępy w osiąganiu założonych celów.

Omawiana tutaj nowa umowa zbiorowa obowiązuje od 1 stycznia do 31 grudnia 2014.

Zmiany w systemie wynagrodzeń

Powszechne podwyżki wynagrodzeń

Od 1 stycznia 2014 pensje i stawki wynagrodzeń powinny wzrosnąć o 2,8%, ale nie mniej niż o 8000 kr. na miesiąc za pracę na zmianie dziennej dla zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. Jednocześnie inne składniki wynagrodzeń wzrastają o 2,8%

Specjalne podwyżki wynagrodzeń wynoszących 230.000 kr. i niższych

Wynagrodzenia wynoszące mniej niż 230.000 kr. na miesiąc wzrastają o równowartość jednej grupy w tabeli płac. Płaca w grupie 1, pracownik rozpoczynający pracę, wzrasta o 9.565 kr., a płaca w grupie 17, po siedmiu latach pracy, wzrasta o 10.107 kr.

Wynagrodzenie minimalne za pracę w pełnym wymiarze godzin

Od 1 stycznia 2014 wynagrodzenie minimalne dla pracowników w wieku lat 18 i starszych, którzy przepracowali nieprzerwanie u tego samego pracodawcy przez cztery miesiące wynosi 214.000 kr.

Dodatek urlopowy – dla zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin w roku 2014 będzie wynosił 29.500 kr.

Dodatek grudniowy – dla zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin w roku 2014 będzie wynosił 53.600 kr.

Do członków Związku Zawodowego „Eining-Iðja“

Szanowni członkowie,

21 grudnia 2013 została podpisana nowa umowa zbiorowa pomiędzy Federacją Islandzkich Związków Zawodowych, do której należy Związek Zawodowy „Eining-Iðja“, a Konfederacją Pracodawców Islandzkich.

Rozmowy trwały od września 2013 roku. Negocjacje były niezwykle trudne. Przedstawiciele strony reprezentującej pracodawców wykazywali duży upór, nieustępliwość oraz brak elastyczności w czasie rozmów co skutkowało brakiem jakichkolwiek postępów w negocjacjach. Nic nie wskazywało na to, że będzie możliwe osiągnięcie porozumienia. Została powołana grupa operacyjna, której zadaniem miało być przygotowanie akcji wymuszających zawarcie umów zbiorowych na korzystniejszych warunkach. Krótco przed świętami udało się przekonać przedstawicieli pracodawców do nieznacznych zmian w ich stanowisku i wtedy nasi przedstawiciele uznali za słuszne podpisanie warunków wynegocjowanych propozycji zmian w umowie zbiorowej i poddanie jej najważniejszych fragmentów pod ocenę członków naszego Związku Zawodowego. Przedstawiciele Związku Zawodowego „Eining- Iðja“ którzy brali udział w zebraniach grupy negocjacyjnej Federacji Islandzkich Związków Zawodowych doszli do wniosku, że nie było możliwe uzyskanie lepszych warunków zawartych w umowie zbiorowej bez zastosowania akcji strajkowych i dlatego podpisali umowę w kształcie jaki ma ona obecnie.

Ta umowa zbiorowa obowiązuje przez jeden rok i jest w niej podjęta próba nowego podejścia do całokształtu sytuacji. Oczywiście sprawą jest, że wszyscy chcieli otrzymać większe podwyżki wynagrodzeń. Główny nacisk położono na podniesienie najniższych wynagrodzeń. Wszyscy, którym wypłacane są wynagrodzenia zgodne z tabelami płac otrzymają podwyżkę z 9.560 kr. na 10.000 kr. Pracownicy, którym wypłacane są wynagrodzenia wyższe niż określone w tabelach płac otrzymają nie mniej niż 8.000 kr. lub proporcjonalnie 2,80% podwyżki. Wpłaty bonusu, premii oraz wynagrodzeń za pracę w systemie akordowym wzrosną o 2,80%. Konfederacja Pracodawców obiecała podjąć próby przeciwdziałania wzrostowi cen zarówno towarów konsumpcyjnych jak i towarów produkowanych przez przedsiębiorstwa które są jej członkami. Przedstawiciele z ramienia władz państwowych oraz zarządów lokalnych obiecali, że podwyżki za usługi będą ograniczone do minimum.

Należy wspomnieć, że Związek Zawodowy „Eining-Iðja“ wysłał list do wszystkich zarządów lokalnych na terenie Eyjafjörður, w którym zachęcał i przekonywał do ostrożnego wdrażania podwyżek za świadczone usługi. Zarządy lokalne ustosunkowały się pozytywnie do przedstawionych im propozycji i uważamy, że w ten sposób osiągnięty został zadowalający kompromis.

Rząd podjął decyzję o obniżeniu podatków, co będzie w różnym zakresie dotyczyło blisko 80% członków Związku Zawodowego Eining-Iðja“.

W ankiecie która ostatnio została przeprowadzona wśród naszych członków otrzymano następujące wyniki:

21,4% naszych członków otrzymuje wynagrodzenie całkowite poniżej 250.000 kr.

34,6% naszych członków otrzymuje wynagrodzenie całkowite pomiędzy 250.000 kr. a 349.000 kr.

44% naszych członków otrzymuje wynagrodzenie całkowite powyżej 350.000 kr.

Z powyższych informacji wynika, że wszyscy, którzy otrzymują wynagrodzenie powyżej 256.000 kr. skorzystają w jakimś zakresie z obniżki podatkowej.

W ankiecie wzięło udział 1400 członków naszego związku, którzy wypowiedzieli się na temat priorytetów jakie powinny obowiązywać przy negocjacjach nowej umowy zbiorowej. Na miejscu 1-szym życzonoby sobie – wzrostu siły nabywczej, natomiast na miejscu 2-gim – obniżki podatków.

W tej umowie zbiorowej są poczynione wysiłki na rzecz zmniejszenia inflacji, co mamy nadzieję doprowadzi do obniżek stóp procentowych, mniejszego wzrostu cen i zwiększenia siły nabywczej.

Szanowny członku naszego związku, prosimy o wnikliwe rozważenie omawianej powyżej sprawy, okazanie odpowiedzialności i wzięcie udziału w głosowaniu od razu po otrzymaniu karty do głosowania.

z ramienia Związku Zawodowego „Eining-Iðja“

Björn Snæbjörnsson przewodniczący, Anna Júlíusdóttir z-ca przewodniczącego

tłumaczenie/pýðing: I.Vaclav Alfredsson, konsultacje/ráðgjöf: Björn Snæbjörnsson

Podwyżka wynagrodzeń i obniżka podatków 1 stycznia 2014 roku

Wynagrodzenie						
miesięczne w	Podwyżka w	Obniżka	Obniżka	Razem	Zmiana w	
koronach	skali miesiąca⁺	podatków[*]	podatków^{**}		procentach	
190.000 230.000	9.750	0	2.036	11.786	6,2-5,1%	
235.000 285.000	8.000	0 - 539	2.036	10.036	4,3-3,7%	
300.000	8.400	957	2.429	11.786	3,90%	
350.000	9.800	1.245	2.429	13.474	3,80%	
400.000	11.200	1.485	2.429	15.114	3,80%	
450.000	12.600	1.725	2.429	16.754	3,70%	
500.000	14.000	1.965	2.429	18.394	3,70%	
600.000	16.800	2.445	2.429	21.674	3,60%	
700.000	19.600	2.925	2.429	24.954	3,60%	
800.000	22.400	3.405	4.138	29.943	3,70%	
900.000	25.200	3.470	4.913	33.583	3,70%	
1.000.000	28.000	3.470	4.913	36.383	3,60%	

+ Specjalne podwyżki wynagrodzeń określone w tabeli płac obowiązujące dla członków Federacji Islandzkich Związków Zawodowych (SGS) oraz Związków Zawodowych na obszarze Faxaflói są wymienione w grupie płacowej 1. Członkowie Związku Zawodowego Handlowców w Reykjavíku (VR) oraz członkowie Krajowego Zrzeszenia Handlowców Islandzkich (LÍV) otrzymają podwyżki usytuowane pomiędzy grupami płacowymi SGS i Związków Zawodowych na obszarze Faxaflói, a więc:

- pracownicy z wynagrodzeniem w wysokości 230.000 kr. i wyższym otrzymają 8000 kr. podwyżki
- pracownicy z wynagrodzeniem niższym niż 230.000 kr. otrzymają 8000 kr. podwyżki, plus 1750 kr.

* Wpływ zmian wprowadzonych w prawie podatkowym od wynagrodzeń 1 stycznia 2014

** Wpływ zachowania realnej wartości osobistej ulgi podatkowej wynegocjowanej przez ASÍ w roku 2006 i podwyższenie sum wynagrodzeń od których naliczane są zgodnie z prawem podatki.

Podwyżki wynagrodzeń w koronach dla osób zatrudnionych zgodnie ze stawkami w tabeli płac

	Pensja				
	początkowa	Po 1 roku	Po 3 latach	Po 5 latach	Po 7 latach
Grupa płacowa 1	9.565	9.588	9.612	9.636	9.661
Grupa płacowa 2	9.588	9.612	9.636	9.661	9.686
Grupa płacowa 3	9.612	9.636	9.661	9.686	9.711
Grupa płacowa 4	9.636	9.661	9.686	9.711	9.737
Grupa płacowa 5	9.661	9.686	9.711	9.737	9.763
Grupa płacowa 6	9.686	9.711	9.737	9.763	9.789
Grupa płacowa 7	9.711	9.737	9.763	9.789	9.816
Grupa płacowa 8	9.737	9.763	9.789	9.816	9.843
Grupa płacowa 9	9.763	9.789	9.816	9.843	9.871
Grupa płacowa 10	9.789	9.816	9.843	9.871	9.898
Grupa płacowa 11	9.816	9.843	9.871	9.898	9.928
Grupa płacowa 12	9.843	9.871	9.898	9.928	9.956
Grupa płacowa 13	9.871	9.898	9.928	9.956	9.986
Grupa płacowa 14	9.898	9.928	9.956	9.986	10.016
Grupa płacowa 15	9.928	9.956	9.986	10.016	10.045
Grupa płacowa 16	9.956	9.986	10.016	10.045	10.077
Grupa płacowa 17	9.986	10.016	10.045	10.077	10.107
Grupa płacowa 18	10.016	10.045	10.077	10.107	10.139
Grupa płacowa 19	10.045	10.077	10.107	10.139	10.172
Grupa płacowa 20	10.077	10.107	10.139	10.172	10.204
Grupa płacowa 21	10.107	10.139	10.172	10.204	10.237
Grupa płacowa 22	10.139	10.172	10.204	10.237	10.270
Grupa płacowa 23	10.172	10.204	10.237	10.270	10.305
Grupa płacowa 24	10.204	10.237	10.270	10.305	10.339

Szanowny członku Związku Zawodowego „Eining-Iðja”

W liście który został do Ciebie wysłany znajduje się broszura informacyjna oraz karta do głosowania.

Karta do głosowania jest przesłana wraz z trzema kopertami. Jedna z kopert oznaczona jest – „Atkvæðaseðill”. Druga koperta oznaczona jest „Sendandi” i widnieje na niej Twoje nazwisko i numer identyfikacyjny (kennitala) – takie oznaczenie koperty „Sendandi” jest konieczne do identyfikacji przesyłanych głosów na liście wyborczej. Trzecia koperta oznaczona jest „Eining-Iðja”

Należy zaznaczyć X w jednym z dwóch miejsc do tego przeznaczonym na karcie do głosowania, złożyć kartę i umieścić ją w kopercie oznaczonej „Atkvæðaseðill” opertę należy zakleić. Następnie kopertę oznaczoną „Atkvæðaseðill” należy umieścić w kopercie oznaczonej „Sendandi”, którą także należy zakleić. Kolejnym krokiem jest umieszczenie koperty oznaczonej „Sendandi” w kopercie oznaczonej „Eining-Iðja”, którą należy wysłać pocztą. **Prosimy zwrócić uwagę, że karty do głosowania muszą dotrzeć od Komitetu Wyborczego Związku Zawodowego znajdującego się w Akureyri przed godz. 17:00 21 stycznia 2014. Głosy które dotrą po tym terminie nie będą liczone - data stępla pocztowego nie będzie uwzględniana.**



Er þitt atkvæði dautt atkvæði?

Félögin sem að samningum standa,
hvetja þig til að taka þátt í atkvæðagreiðslunni.

Láttu ekki aðra taka ákvörðun fyrir þig.

Sýnum ábyrga afstöðu og greiðum atkvæði!

Útsend gögn – Meðferð atkvæðaseðils - Skilafrestur

Ágæti félagi!

Í þessari sendingu til þín ásamt bæklingnum er :

Atkvæðaseðill og þrjú umslög. Eitt umslagið er merkt **Atkvæðaseðill**, annað er merkt **sendandi** með nafni þínu og kennitölu, sú merking er nauðsynleg til að hægt sé að lesa innkomin bréf saman við kjörskrá. Þriðja umslagið er merkt **Eining-Iðja**.

Þú merkir með X í annan reitinn á atkvæðaseðlinum, brýtur hann saman og setur í umslagið merkt **Atkvæðaseðill** og lokar því. Þetta umslag setur þú svo í umslag sem merkt er **Sendandi**, lokar því og setur í umslag merkt **Eining-Iðja**. Það umslag setur þú í póst. Til að spara fyrir félagið má auðvitað koma með umslagið á skrifstofur félagsins, en hafið í huga að **atkvæði verða að hafa borist kjörstjórn félagsins sem staðsett er á Akureyri fyrir kl. 17:00, þann 21. janúar nk. Atkvæði sem berast eftir það verða ekki talin, póststimpill gildir ekki.**