



Hvernig má auka skilvirkni kjarasamningagerðar?

Lokaverkefni til B.Sc. gráðu í viðskiptalögfræði

Háskólinn á Bifröst

Hautmisseri 2013

Hjörtur Ingi Hjartarson

Leiðbeinandi: Sonja Ýr Þorbergsdóttir

Hvernig má auka skilvirkni kjarasamningagerðar?

Lokaverkefni til B.Sc. gráðu í viðskiptalögfræði

Háskólinn á Bifröst

Haustmisseri 2013

Hjörtur Ingi Hjartarson

Leiðbeinandi: Sonja Ýr Þorbergsdóttir

Einkunn: _____

Háskólinn á Bifröst

Útdráttur

Markmið þessarar ritgerðar er að kanna með hvaða hætti bæta megi kjarasamningaferlið hér á landi og gera það skilvirkara með hliðsjón af kjarasamningagerð á Norðurlöndum. Ferli kjarasamningagerðar á Íslandi var skoðað, það er gildissvið, undirbúningur og atkvæðagreiðsla samninga. Efni og innihald kjarasamninga var skoðað sem og lagarammi þeirra auk þess sem fjallað var um aðila vinnumarkaðarins og hlutverk ríkissáttasemjara. Tekin voru þrjú lönd til samanburðar, það er Danmörk, Noregur og Svíþjóð. Vinnumarkaðurinn í þeim löndum var skoðaður auk þess sem farið var yfir ferli kjarasamningagerðar í hverju landi. Til að gera samanburðinn sem skýrastan þá voru teknar fyrir sömu breytur og skoðaðar voru fyrir Ísland, þ.e. efni og innihald kjarasamninga, lagarammi þeirra, undirbúningur og atkvæðagreiðsla samninga auk þess sem fjallað var um aðila vinnumarkaðarins og hlutverk ríkissáttasemjara. Niðurstöður höfundar eru að bæta megi gerð kjarasamninga með því að lögfasta störf Samstarfsnefndar um launaupplýsingar og efnahagsforsendur kjarasamninga auk þess sem skerpa megi á og dýpka 23. gr. vinnulöggjafarinnar svo hún kveði með ítarlegri hætti um undirbúning kjarasamninga.

Formáli

Ritgerð þessi er lokaverkefni til B.Sc. gráðu í viðskiptalögfræði frá Háskólanum á Bifröst og er vægi hennar átta ECTS einingar. Markmið hennar er að kanna hvernig megi bæta kjarasamningaferlið hér á landi og gera það skilvirkara með hliðsjón af kjarasamningagerð á Norðurlöndum.

Ég ákvað að taka mér þetta efni fyrir hendur eftir ábendingu frá Þórdísi Sif Sigurðardóttur, fyrrverandi sviðsstjóra lögfræðisviðs við Háskólann á Bifröst. Eftir að hafa kynnt mér efnið komst ég að því að hér var um áhugavert viðfangsefni að ræða, ekki síst í ljósi þeirrar gagnrýni sem komið hefur fram á undirbúning og gerð kjarasamninga í fjölmiðlum.

Ég vil koma á framfæri þökkum til leiðbeinanda míns, Sonju Ýrar Þorbergsdóttur, fyrir málefnalega leiðsögn, góða handleiðslu og stuðning. Ég vil þakka Ástu G. Rögnvaldsdóttur, starfsmanni bókasafns Háskólans á Bifröst, fyrir aðstoð við öflun heimilda. Árna Hinriki Hjartarsyni, viðskiptafræðingi, vil ég þakka fyrir efnislegan yfirlestur.

Ég vil þakka unnustu minni, Kristínu Þórdísi Þorgilsdóttur, fyrir málfræðilega yfirferð ritgerðarinnar, góðan stuðning og stöðuga hvatningu við skrif ritgerðarinnar. Börnum mínum, Ingigerði Sól, Ernu Lind og Hilmi Rökkva, fyrir að vera mér hvatning í náminu. Að lokum vil ég þakka móður minni, Ingu Árnadóttur, fyrir alla hjálpinu.

Efnisyfirlit

1	Inngangur	1
1.1	Aðferðir og efnistöð	2
2	Kjarasamningar á Íslandi	3
2.1	Gildissvið kjarasamninga	3
2.2	Efni og innihald kjarasamninga	3
2.3	Aðilar vinnumarkaðarins	4
2.4	Lagarammi kjarasamninga	4
2.4.1	Samningakerfi	5
2.5	Undirbúningur kjarasamninga	5
2.5.1	Viðræðuáætlun	6
2.5.2	Nefndin	7
2.6	Hlutverk ríkissáttasemjara	8
2.7	Atkvæðagreiðslur um samninga	8
3	Vinnumarkaðurinn í Danmörku, Noregi og Svíþjóð	9
3.1	Samtök launafólks og vinnuveitenda	9
3.2	Undirbúningur samninga	9
3.3	Fyrirkomulag samningagerðar	9
3.4	Undanfarar	10
3.5	Hlutverk ríkissáttasemjara	10
4	Kjarasamningar í Danmörku	12
4.1	Aðilar vinnumarkaðarins	12
4.2	Lagarammi kjarasamninga	12
4.2.1	Samningakerfið	13
4.3	Undirbúningur kjarasamninga	13
4.3.1	Samstarf um tölfræðiupplýsingar	14
4.4	Hlutverk ríkissáttasemjara	14
4.5	Atkvæðagreiðslur um samninga	15
5	Kjarasamningar í Noregi	16
5.1	Aðilar vinnumarkaðarins	16
5.2	Lagarammi kjarasamninga	16
5.2.1	Samningakerfið	17
5.3	Undirbúningur kjarasamninga	17
5.3.1	Sambandsnefndin	18
5.3.2	Tækninefndin um útreikninga	18
5.4	Hlutverk ríkissáttasemjara	18
5.5	Atkvæðagreiðslur um samninga	19
6	Kjarasamningar í Svíþjóð	20
6.1	Aðilar vinnumarkaðarins	20
6.2	Lagarammi kjarasamninga	20
6.2.1	Samningakerfið	20
6.3	Undirbúningur kjarasamninga	21
6.3.1	Samstarf um tölfræðiupplýsingar	21
6.4	Hlutverk ríkissáttasemjara	22
6.5	Atkvæðagreiðslur um samninga	23
7	Niðurstöður	24
8	Lokaorð	Error! Bookmark not defined.
	Heimildaskrá	26
	Lagaskrá	28

1 Inngangur

Viðfangsefni ritgerðarinnar er að bera saman gerð kjarasamninga á Íslandi við gerð kjarasamninga á Norðurlöndum.

Með bréfi 29. maí 2011 óskaði BSRB eftir því við stjórnvöld að sameiginlega yrði unnið að umbótum á samningagerðinni. Velferðarráðherra tók erindinu vel og fól ríkissáttasemjara að leiða málið áfram¹

Ráðstefna sem haldin var hér á landi, að frumkvæði ríkissáttasemjara, í nóvember 2012 um kjarasamningagerð á Norðurlöndum skildi eftir sig tvö viðfangsefni sem ástæða þótti til að taka til áframhaldandi vinnu. Í fyrsta lagi þótti ljóst að bæta mætti undirbúning kjarasamninga talsvert enda efnahagslegar forsendur kjarasamninga eitt undirstöðuatriða til að stöðugleiki haldist í þjóðfélaginu. Í öðru lagi að bæta mætti verklag við gerð kjarasamninga hér á landi með tilliti til laga og reglna.²

Þessi tvö meginatriði voru rædd þegar Alþýðusamband Íslands (hér eftir nefnt ASÍ) og Samtök atvinnulífsins (hér eftir nefnd SA) endurskoðuðu forsendur kjarasamninga í janúar 2013. Samtökin komust að samkomulagi um að mikilvægt væri að samningsaðilar í kjarasamningum mótuðu sameiginlega sýn á svigrúm til launahækkana og aukins kaupmáttar. Sameiginlega stefnumörkun þyrfti til að tryggja vöxt og viðgang atvinnulífsins og stöðugleika á vinnumarkaði. Báðir aðilar vildu koma að sameiginlegu borði almenna og opinbera vinnumarkaðarins til að setja markmið að bættum vinnubrögðum við kjarasamningagerð. Leita ætti fyrirmynda í nágrannaríkjum okkar sem tekist hefur að auka kaupmátt og halda verðbólgu niðri á sama tíma. Þessari vinnu átti að vera lokið og niðurstöður að liggja fyrir í byrjun sumars 2013 og vera leiðbeinandi við gerð kjarasamninga haustið 2013.³

Í fyrri hluta ritgerðarinnar verður fjallað um gildissvið, efni og innihald kjarasamninga hér á landi. Einnig verður fjallað um lagaumhverfi kjarasamninga, það er undirbúning og samningaferli þeirra auk þess sem þáttur ríkissáttasemjara verður skoðaður.

Í seinni hluta ritgerðarinnar verður fjallað um undirbúning að gerð kjarasamninga á Norðurlöndum og í því samhengi verða skoðuð þrjú lönd, það er Danmörk, Noregur og Svíþjóð.

¹ Heildarsamtök vinnumarkaðarins. (2013, október). Í aðdraganda kjarasamninga: Efnahagsumhverfi og launaþróun. Bls. 3.

² Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á Norðurlöndum. Bls. 6.

³ Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins. (2013). Samkomulag ASÍ og SA vegna endurskoðunar og framlengingar kjarasamninga.

Rannsóknarspurningin sem höfundur leitast við að svara er hvernig megi auka skilvirkni samningaviðræðna við gerð kjarasamninga.

Markmið höfundar með vinnslu verkefnisins er að kanna með hvaða hætti bæta megi kjarasamningaferlið hér á landi og gera það skilvirkara með hliðsjón af kjarasamningagerð á Norðurlöndum.

1.1 Aðferðir og efnistöð

Rannsóknarvinnan verður byggð á lögfræðilegri aðferð (dogmatísk aðferð) sem felur í sér að greina atvik og verður litið til þeirra réttarheimilda sem eiga við ásamt lögfræðihugtökum. Í því skyni mun höfundur kanna bækur, rit og greinar er efnið varðar auk þess að skoða lagagreinar og reglugerðir sem við eiga. Aðal áherslan verður þó á samanburði kjarasamninga á Norðurlöndum.

2 Kjarasamningar á Íslandi

Íslenska vinnumarkaðinum mætti skipta í tvennt, opinberi vinnumarkaðurinn sem er launafólk sem vinnur hjá ríki og sveitarfélögum og svo annað launafólk sem er þá á hinum almenna vinnumarkaði. Kjarasamningar eru samningar sem vinnuveitendur og stéttarfélög gera um laun og önnur kjör launafólks og eru þeir einhverjir mikilvægustu samningar sem gerðir eru en af þeim ræðst hagur þjóðarinnar að miklu leiti.⁴ Í kjarasamningum er kveðið á um laun, vinnutíma, yfirvinnu, orlof, uppsagnarrétt og fleira er varðar réttindi og kjör fólks á vinnumarkaði. Lára V. Júlíusdóttir skilgreinir hugtakið á eftirfarandi hátt:

Kjarasamningur er skriflegur samningur sem gerður er milli stéttarfélags annars vegar og atvinnurekanda, félags atvinnurekenda eða sambands atvinnurekenda hins vegar um kaup og kjör og nær til allra þeirra launamanna sem vinna á félagssviði stéttarfélagsins.

Skilgreining á hugtakinu kom þó fyrst fram í Félagsdómi 4/1939 þann 16. júní 1940.⁵

2.1 Gildissvið kjarasamninga

Kjarasamningar binda ekki aðeins þá sem aðild eiga að þeim heldur alla þá sem starfa á félagssvæðinu og vinna tiltekin störf. Þetta er lögfest í 7. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur (hér eftir nefnd vinnulöggjöfin) og kemur einnig fram í 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. Þar segir að þau kjör sem aðilar vinnumarkaðarins semji um skuli vera lágmarkskjör alls launafólks í viðkomandi starfsgrein á því starfssvæði sem samningur tekur til, samningar um verri kjör eru því ógildir. Þannig skiptir það ekki máli þó launamaður tilheyri stéttarfélagi né heldur hvort vinnuveitandi sé í samtökum atvinnurekenda, er því 1. gr. ætlað að tryggja launafólki ákveðin lágmarkskjör og koma í veg fyrir að starfsfólk sé þvingað til að standa utan stéttarfélaga. Gera má kjarasamninga sem ná til allra félagsmanna í tilteknu stéttarfélagi sem og samninga sem ná einungis til starfsmanna á ákveðnum vinnustað eða tiltekins hóps félagsmanna. Algengt er að heildarsamtök hafi heildarkjarasamning fyrir aðildarfélög sem síðan hafi einhver sérákvæði fyrir félagsmenn, má þar nefna mismunandi útfærslur á orlofssjóðsgjaldi eða veikindarétti.⁶

2.2 Efni og innihald kjarasamninga

Eins og komið hefur fram þá eru kjarasamningar gerðir af stéttarfélögum um kaup og kjör

⁴ Hákon Guðmundsson. (1974, október). Kjarasamningar. Bls. 72.

⁵ Lára V. Júlíusdóttir. (2012). Stéttarfélög og vinnudeilur. Bls. 69.

⁶ Lára V. Júlíusdóttir. (2012). Stéttarfélög og vinnudeilur. Bls. 71-72.

og er þeim ætlað að gilda um ákveðinn tíma. Að meginhluta snúa kjarasamningar að launum, vinnutíma, yfirvinnu, vaktavinnu, matar- og kaffitíma, uppsagnarfresti, orlofi og greiðslum í veikindum. Eina ákvæði vinnulöggjafarinnar sem snýr að efni kjarasamninga er 6. gr. sem segir að í samningum um kaup og kjör verkafólks skuli tilgreina samningstíma og uppsagnarfrest, ef það er ekki gert þá telst samningstíminn eitt ár og uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir. Í 1. mgr. 9. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna (hér eftir nefnd lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna) segir:

Í kjarasamningi skal kveðið á um föst laun, vinnutíma, þar með talið vinnuvökur, laun fyrir yfirvinnu, orlof, ferðakostnað, fæðisaðstöðu, fæðiskostnað, tryggingar, starfsmenntun og önnur atriði sem aðilar verða sammála um.

Efni kjarasamninga mætti skipta upp í þrjú þætti, það er launaákvæði, kjarapætti og svo í þriðja lagi ákvæði sem lúta að samskiptum aðila. Auk ákvæða í kjarasamningum um laun og kjör má yfirleitt finna samskiptaákvæði í flestum kjarasamningum. Þau fjalla um gildistíma, uppsagnarfrest, meðferð ágreiningsmála, forsendur samninga og endurmat forsendna. Ekki er getið þess sérstaklega í vinnulöggjöfinni hvernig staðið skuli að gerð samninga en almennt er því þannig farið að samningar skuli ekki formbundnir en reglur um kjarasamninga eru þó undantekning þar sem þeim er ætlað að ná til ótiltekins fjölda fólks sem hefur ekki með beinum hætti áhrif á samningsgerðina.⁷ Í III. kafla vinnulöggjafarinnar er störfum ríkissáttasemjara lýst en nánar verður vikið að því í kafla 2.6.

2.3 Aðilar vinnumarkaðarins

Samtök launafólks og samtök atvinnurekenda eru almennt kallaðir aðilar vinnumarkaðarins. ASÍ eru heildarsamtök launafólks á vinnumarkaði og SA eru heildarsamtök atvinnurekenda. Önnur heildarsamtök á vinnumarkaði eru Bandalag háskólamanna, Bandalag ríkis og bæja og Kennarasamband Íslands.⁸

2.4 Lagarammi kjarasamninga

Varðandi gerð kjarasamninga fer annars vegar um opinbera starfsmenn eftir lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna og hins vegar eftir vinnulöggjöfinni, að litlu leyti. Efni og innihaldi kjarasamninga er lýst að einhverju leiti í II. kafla laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

⁷ Lára V. Júlíusdóttir. (2012). Stéttarfélag og vinnudeilur. Bls. 72-74.

⁸ Alþýðusamband Íslands. (e.d.-a). Aðilar vinnumarkaðarins.

2.4.1 Samningakerfi

Aðild að kjarasamningum er lögbundin en í 5. gr. vinnulöggjafarinnar segir að stéttarfélög séu lögformlegir samningsaðilar um kaup og kjör meðlima sinna. Stéttarfélög sjá þannig um samninga fyrir hönd launafólks og samtök atvinnurekenda semja fyrir hönd sinna félagsmanna. Í 6. gr. laganna er kveðið á um að samningarnir skuli vera skriflegir. Hefur þetta verið túlkað sem svo að hvert félag hafi samningsréttinn en sé þó heimilt að fela sambandi eða heildarsamtökum, til að mynda ASÍ umboð til samninga. Um réttinn til að stofna stéttarfélög er fjallað í 1. og 2. gr. vinnulöggjafarinnar, er þeim ætlað að vinna að sameiginlegum hagsmunamálum launafólks og er kveðið á um að stéttarfélögin skuli öllum opin.⁹

Í 4. gr. laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna segir að stéttarfélög starfsmanna ríkis og sveitarfélaga eða samtök þeirra fari með fyrirsvaer við gerð kjarasamninga. Í II. kafla laganna er kveðið á um hvert innihald kjarasamninga skuli vera, að þeir skuli vera skriflegir og að kveðið skuli á um lengd þeirra. Lögin fyrir opinbera markaðinn eru nokkuð ítarlegri en lögin fyrir almenna markaðinn.

Ákvæði er varða atvinnurekendur eru ekki svo skýr en þó kemur fram í 14. gr. vinnulöggjafarinnar að félög atvinnurekenda og einstakir atvinnurekendur getið boðað til verkfalls. Af því má leiða að það séu ekki bara félög eða sambönd atvinnurekenda sem geti gerst aðili að kjarasamningi heldur einnig einstakur atvinnurekandi.¹⁰ Í 1. gr. laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna segir að þeir taki til allra sem starfa hjá ríkinu, ríkisstofnunum, sveitarfélögum eða stofnunum þeirra, utan þeirra sem taldir eru í 1.- 5. tölul. 2. mgr. 1. gr.

Samninganefnd eða sá fyrirvarsmaður sem sér um kjarasamningagerð fyrir hönd aðila hefur umboð til að leggja fram tillögur að samningi, tekur þátt í samningaviðræðum og sér um undirritun samninga fyrir hönd félags eða samtaka sem hann er í forsvaer fyrir.¹¹

2.5 Undirbúningur kjarasamninga

Í greinargerð með frumvarpi breytingalaga nr. 75/1996 til breytinga á vinnulöggjöfnni segir í II. kafla um gerð kjarasamninga að formbundnar reglur um gerð kjarasamninga séu ekki margþættar. Í greinargerðinni segir að eðlilegast væri að aðilar vinnumarkaðarins hefðu sem mest frumkvæði að undirbúningi og skipulagi viðræðna, að markmið beggja

⁹ Lára V. Júlíusdóttir. (2008). Vinnumarkaðsréttur. Bls. 70.

¹⁰ Lára V. Júlíusdóttir. (2012). Stéttarfélög og vinnudeilur. Bls. 71.

¹¹ Lára V. Júlíusdóttir. (2012). Stéttarfélög og vinnudeilur. Bls. 71.

samningsaðila sé að jafnaði að samningar stuðli að vexti og viðgangi atvinnulífsins.¹² Af þessu má álykta að við samningagerð þurfi að taka tillit til aðstæðna í þjóðfélaginu og þurfi hún til að mynda að vera til þess fallin að kaupmáttur aukist og verðbólga hækki ekki. Eins og komið hefur fram er í flestum kjarasamningum að finna samskiptaákvæði þar sem meðal annars er fjallað um aðila kjarasamnings, gildistíma, uppsagnarfrest og meðferð ágreiningsmála auk þess sem fjallað er um forsendur samninga en ekki er vikið að því í lögum hvernig útreikningum á þessum forsendum skuli háttáð.¹³

Ekki er fjallað með ítarlegum hætti um undirbúning kjarasamninga í lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Í 34. gr. laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna segir að aðilar þeir sem lögini taki til skuli starfrækja nefnd, Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna, sem annast kjararannsóknir og upplýsingaöflun vegna kjarasamninga. Fjallað er um samsetningu nefndarinnar og segir í 3. mgr. að kostnaður við störf nefndarinnar skuli greiðast úr ríkissjóði.

Starfsemi nefndarinnar lagðist af í kjölfar bókunar sem gerð var árið 2005 en þá var gerður samstarfssamningur á milli nefndarinnar og Hagstofu Íslands. Hagstofan tók þá, skv. 4. gr. samningsins við hlutverki nefndarinnar er snúa að kjararannsóknnum. Meðal markmiða samningsins er skv. e – lið 2. gr. að afla gagna og vinna sérverkefni sem nýtast samtökum launafólks og opinberum vinnuveitendum við gerð kjarasamninga.¹⁴

2.5.1 Viðræðuáætlun

Í 23. gr. vinnulöggjafarinnar segir að samningsaðilar skuli gera viðræðuáætlun um endurnýjun kjarasamnings sem senda skal þegar í stað til ríkissáttasemjara. Viðræðuáætlun skal, skv. 2. mgr. 23. gr. vera tilbúin eigi síðar en tíu vikum áður en gildandi kjarasamningur er laus. Standi samningsaðilar ekki við það skal ríkissáttasemjari gefa út áætlun í síðasta lagi átta vikum áður en samningar eru lausir.

Ákvæði um viðræðuáætlunir kom inn með lögum nr. 75/1996 um breytingar á vinnulöggjöfinni og er að danskri fyrirmynd. Í viðræðuáætlun skal tilgreina hverjir fara með samningsumboð fyrir hönd aðila og hvenær meginmarkmið aðila skuli kynnt. Samningsaðilar eru þar að auki skuldbundnir til að setja fram endanlegar kröfur sínar skriflega fyrir umsaminn tíma samkvæmt viðræðuáætlun. Í viðræðuáætlun er ennfremur

¹² Frumvarp til laga um breyting á lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, með síðari breytingum, þskj. 739, 415. mál. Vefútgáfa Alþingistíðinda, slóð: <http://www.althingi.is/alttext/120/s/0739.html>. Sótt á vefinn 04.11.2013.

¹³ Alþýðusamband Íslands. (e.d.-b). Efni kjarasamninga.

¹⁴ Fjármálaráðuneytið. (2009). Samstarfssamningur Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar opinberra starfsmanna um launakannanir og aðrar vinnumarkaðsrannsóknir.

kveðið á um lok samningaviðræðna og á hvaða tímapunkti vinnudeila skuli tekin fyrir hjá sáttasemjara sem þá er heimilt að leggja fram miðlunartillögu.

Í greinargerð með frumvarpinu sem varð að lögum nr. 75/1996 kemur fram að réttur samningsaðila í Danmörku til að grípa til vinnustöðvunar sé takmarkaður að einhverju marki en hér á landi er þessi réttur aðila ekki takmarkaður með neinum hætti þó þetta ákvæði hafi verið sett í lög. Einn tilgangur þessa ákvæðis var að auka skilvirkni og var ætlað að flýta fyrir samningaferlinu, ákvæðinu var ætlað að stuðla að því að formlegar kjaraviðræður myndu hefjast fyrr en tíðkast hafði og að þær stæðu skemur. Samningsaðilum var ætlað að taka frumkvæði í þessum efnum og var í sjálfsvald sett hvenær og hvernig undirbúningur að viðræðuáætlun færi fram. Var því þó lýst yfir að eðlilegt þætti að undirbúningur hæfist talsvert áður en gildandi samningar yrðu lausir því þannig gefist aðilum svigrúm til að undirbúa kröfur sínar og setja markmið fyrir komandi samningaviðræður. Ekki var skýrt kveðið á um nein tímamörk hvað undirbúningur varðar í athugasemdum við 23. gr. laganna. Í Danmörku hefur viðræðuáætlunin skilað sér í skilvirkara samningaferli og yfirleitt auðveldað mjög friðsamlega lausn kjaramála þar í landi. Sá munur er þó á danska fyrirkomulaginu og því sem sett var í lög árið 1996 hér á landi er að í Danmörku er það undir samningsaðilum komið hvort viðræðuáætlun sé yfirhöfuð gerð.¹⁵

2.5.2 Nefndin

Stærstu aðilar vinnumarkaðarins stofnuðu Samstarfsnefnd um launaupplýsingar og efnahagsforsendur kjarasamninga þann 11. júní 2013. Fjögur heildarsamtök launafólks standa að nefndinni, þ.e. ASÍ, BSRB, BHM og KÍ og fyrir hönd vinnuveitenda eru það SA og Samband ísl. sveitarfélaga og fjármála- og efnahagsráðuneytið.¹⁶

Nefndin stofnaði tvo vinnuhópa, um launaupplýsingar annars vegar og efnahagsforsendur hinsvegar. Verkefni vinnuhóps um launaupplýsingar felast í að safna gögnum um launaþróun, skýra verðlagsbreytingar og kaupmáttarþróun ásamt því að greina samkeppnisstöðu landsins í samanburði við helstu viðskiptalönd. Helstu verkefni vinnuhóps um efnahagsforsendur eru að leggja mat á niðurstöður úr helstu hagspám, lýsa alþjóðlegri efnahagsþróun, greina þætti sem valdið gætu óstöðugleika, leggja mat á forsendur peningastefnunnar og gengi krónunnar, lýsa

¹⁵ Frumvarp til laga um breyting á lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, með síðari breytingum, þskj. 739, 415. mál. Vefútgáfa Alþingistíðinda, slóð: <http://www.althingi.is/altext/120/s/0739.html>. Sótt á vefinn 04.11.2013.

¹⁶ Heildarsamtök vinnumarkaðarins. (2013, október). Í aðdraganda kjarasamninga: Efnahagsumhverfi og launaþróun. Bls. 3.

ástandi á atvinnumarkaði og meta áhrif af ákvörðunum stjórnvalda á ríki, sveitarfélög og afkomu heimila og launafólks.¹⁷

2.6 Hlutverk ríkissáttasemjara

Hjá ríkissáttasemjara eru tveir starfsmenn. Fjallað er um hlutverk ríkissáttasemjara í III. kafla vinnulöggjafarinnar.

Í 22. gr. vinnulöggjafarinnar eru hlutverk ríkissáttasemjara útlistuð en skv. 1. mgr. laganna annast hann sáttastörf í vinnudeilum milli launafólks og félaga þess annars vegar og atvinnurekenda og félaga þeirra hins vegar. Í 2. mgr. sömu laga er kveðið á um að hann skuli fylgjast með ástandi og horfum í atvinnulífi og á vinnumarkaði um allt land sem og að fylgjast með þróun kjaramála og atriðum sem valdið gætu ágreiningi í samskiptum samtaka atvinnurekenda og stéttarfélaganna. Í 3. mgr. laganna segir að ríkissáttasemjari skuli halda skrá yfir gildandi kjarasamninga og er samtökum launafólks og atvinnurekenda, svo og ófélagsbundnum atvinnurekendum, skylt að senda honum samrit allra kjarasamninga sem þeir gera jafnskjótt og þeir hafa verið undirritaðir. Breytingar á áður gildandi kjarasamningum skulu sendar með sama hætti. Sömu aðilar skulu einnig senda sáttasemjara samrit allra kaupaxta og kjaraákvæða sem út eru gefin á grundvelli gildandi kjarasamninga. Í 4. mgr. sömu laga er kveðið á um að samningsaðilar skuli enn fremur senda ríkissáttasemjara samrit af uppsögn kjarasamninga, svo og kröfugerð, jafnskjótt og hún er send gagnaðila.

Ekki er fjallað um hlutverk ríkissáttasemjara í lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna en þar segir þó í 4. tölul. 19. gr. að ríkissáttasemjari hafi ekki heimild til að fara í verkfall.

2.7 Atkvæðagreiðslur um samninga

Sameiginlegri samninganefnd er heimilt að halda sameiginlega atkvæðagreiðslu en kjarasamningur verður ekki bindandi fyrr en þeir hafa verið samþykktir af félaginu. Þannig eru heildarkjarasamningar ASÍ og SA gerðir með fyrirvara um samþykki þeirra sambanda og félaga sem eiga í hlut. Sjaldnast er því þannig farið að þeir bindi öll félög sem eru aðilar að ASÍ heldur verða bindandi þegar þeir hafa verið bornir upp og samþykktir af öllum tilheyrandi félögum. Samningar verða því alltaf að vera í nafni félagsins.¹⁸

¹⁷ Heildarsamtök vinnumarkaðarins. (2013, október). Í aðdraganda kjarasamninga: Efnahagssumhverfi og launaþróun. Bls. 127 -130.

¹⁸ Lára V. Júlíusdóttir. (2012). Stéttarfélög og vinnudeilur. Bls. 71.

3 Vinnumarkaðurinn í Danmörku, Noregi og Svíþjóð

Árið 2012 bjuggu á Norðurlöndum 26 milljónir manna, þar af tæplega 10 milljónir í Svíþjóð en Danmörk, Finnland og Noregur með ríflega 5 milljónir hvert. Vinnumarkaðurinn samanstóð af 13,4 milljónum manna þar sem 12,3 milljónir höfðu atvinnu en um 900 þúsund voru atvinnulausir. Atvinnuþátttaka er mjög góð í alþjóðlegum samanburði en hún er um 79% á Norðurlöndum í heild og er mest á Íslandi. Hlutfall launafólks í stéttarfélögum er í Danmörku 69% og 68% í Svíþjóð en um 55% í Noregi, á Íslandi er þátttaka í stéttarfélögum 79%. Í OECD-ríkjunum er þátttaka launafólks í stéttarfélögum aðeins 17% en meðaltal annarra ríkja er um 30%. Hefðin fyrir stéttarfélögum er nokkuð löng og greinilega nokkuð sterk í ljósi fjölda launafólks sem taka þátt í stéttarfélögum á Norðurlöndum.¹⁹

3.1 Samtök launafólks og vinnuveitenda

Í Danmörku, Noregi og Svíþjóð eru starfandi heildarsamtök launafólks sem annast oftast nær samræmingu málefna félaganna og koma fram fyrir þeirra hönd. Samningsrétturinn er hjá stéttarfélagunum en samningssviðin skiptast í grófum dráttum í þrennt og markast skipulag vinnuveitenda af því. Misjafnt er hvernig aðkoma vinnuveitenda er að kjarasamningagerð í þessum löndum en því verður gerð nánari skil síðar í þessari ritgerð þar sem fjallað verður nánar um löndin þrjú.²⁰

3.2 Undirbúningur samninga

Mikil áhersla er lögð á vandaðan og góðan undirbúning fyrir kjarasamninga hvort sem um er að ræða formlegt eða óformlegt samstarf aðila vinnumarkaðarins en misjafnt er hvort opinberir aðilar taka þátt í undirbúningnum. Í þessu felst að greina efnahagslegar forsendur, samanburður við önnur lönd og skoðað er hvernig fyrri samningar hafa komið út. Á samningstímanum er staðan metin reglulega og farið yfir launatölfræði og annað sem máli skiptir við mat á mögulegum launahækkunum. Samningaferlið fer eftir fyrirfram ákveðnum tímaáætlunum og þurfa aðilar að hafa lagt fram sínar kröfur áður en viðræður hefjast, ekki er hægt að setja fram nýjar kröfur eftir að viðræður hefjast.²¹

3.3 Fyrirkomulag samningagerðar

Ramminn um kjarasamninga á Norðurlöndum er að mestu ákveðinn með samkomulagi heildarsamtaka á vinnumarkaði en ekki með löggjöf. Samningar hafa verið í gildi milli

¹⁹ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 9-11.

²⁰ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 10.

²¹ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 20.

heildarsamtaka á vinnumarkaði í marga áratugi þar sem kveðið er á um samskiptareglur og meðferð ágreiningsmála. Þetta samkomulag kallast hér á landi aðalkjarasamningar og gildir fyrir almenna og opinbera vinnumarkaðinn. Svo virðist sem vilji allra aðila sé að kjör ákvarðist að sem mestu leiti með kjarasamningum en ekki með löggjöf en löng hefð hefur skapast fyrir þessu fyrirkomulagi, til að mynda eru lágmarkslaun ekki ákveðin með lögum á Norðurlöndum. Allstaðar eru í gildi lög um sáttastörf í vinnudeilum og félagsdóm en aðilar vinnumarkaðarins hafa almennt mikla aðkomu að breytingum á löggjöf í vinnumálum. Stjórnvöld koma með ólíkum hætti að samningaferlinu en allstaðar er venjan sú að um þrihliða samstarf sé að ræða með aðkomu stjórnvalda og aðila á vinnumarkaði. Stéttarfélög á Norðurlöndum hafa umboð til samningagerðarinnar en geta þó yfirleitt framselt það til heildarsamtaka. Samtök atvinnurekenda geta einnig framselt réttinn til heildarsamtaka ef svo ber undir. Á Norðurlöndunum eiga aðilar vinnumarkaðarins samstarf um tölfræðiupplýsingar sem skipta máli við samningagerðina enda mikilvægt að aðilar byggi mál sín á sömu upplýsingum. Ekki er um leiðbeinandi upplýsingar að ræða heldur hlutlaus gögn sem aðilar móta viðræður út frá.

3.4 Undanfarar

Almenn samstaða er um það á Norðurlöndum að útflutningsgreinar í alþjóðlegri samkeppni séu leiðandi við gerð kjarasamninga og að launahækkanir verði að vera innan viðráðanlegra marka iðnaðarins. Samtök atvinnurekenda og stéttarfélög atvinnugreina í alþjóðlegri samkeppni hafa gert svokallaða iðnaðarsamninga um hvernig standa skuli að kjarasamningum með það að leiðarljósi að tryggja hóflegar launa- og verðhækkanir til að gæta samræmis við þróun í viðskiptaríkjum. Með þessu á að stuðla að samkeppnishæfni fyrirtækja á alþjóðlegum vettvangi.²²

Misjafnt er hvernig staðið er að atkvæðagreiðslum um samninga auk þess sem reglur um verkföll og vinnudeilur eru misjafnar, en vikið verður nánar að því í umfjöllun um hvert ríki.

3.5 Hlutverk ríkissáttasemjara

Allt frá upphafi síðustu aldar hafa verið til lög um sáttastörf í vinnudeilum og hafa þau í sjálfu sér lítið breyst á þeim tíma. Tilgangur þeirra og markmið hafa ávallt verið að stuðla að vinnufriði, koma í veg fyrir vinnudeilur eða stuðla að lausn þeirra. Embætti ríkissáttasemjara eru sjálfstæð og óháð stjórnvöldum en mikilvægt er að embættin njóti trausts aðila á vinnumarkaði sem og stjórnvalda. Oftast ná aðilar samkomulagi án aðkomu ríkissáttasemjara

²² Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 20.

en komi til þess að leita þurfi til hans er því almennt þannig farið að það feli ekki í sér hagstæðari lausn fyrir annan aðilann.²³

²³ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 23.

4 Kjarasamningar í Danmörku

Samningakerfinu var breytt í Danmörku eftir árið 1985, erfiðlega hafði gengið að ná samningum um árabíl, við þessa breytingu urðu samningarnir dreifstýrðari. Aðilar vinnumarkaðarins komust að samkomulagi um það að kjarasamningar ættu að taka mið af efnahagslegri stöðu í landinu og að leggja ætti áherslu á þróun kostnaðar innanlands.²⁴

Aðilar vinnumarkaðarins gerðu samkomulag um að bæta þyrfti andrúmsloftið og starfshætti við kjarasamningagerð eftir að upp kom stór vinnudeila árið 1998. Samkomulagið var endurnýjað 15. nóvember 2011 og sammæltust danska vinnuveitendasambandið (d. Dansk Arbejdsgiverforening) og danska alþýðusambandið (d. Landsorganisationen i Danmark) um að samningar skyldu dreifðari, þannig fengu aðildarfélögin fleiri verkefni. Danska vinnuveitendasambandið hefur ennþá stóru hlutverki að gegna sem eftirlits- og samræmingaraðili auk þess sem allir samningar eru gerðir með fyrirvara um samþykki sambandsins. Eftir breytingarnar hefur mikið verið lagt upp úr vandaðri undirbúningsvinnu fyrir samningagerðina, ennfremur leggja aðilar áherslu á að væntingar launafólks, atvinnurekenda og annarra þjóðfélagshópa um efni kjarasamninga séu raunhæfar.²⁵

Atvinna var sett í forgang en launahækkningar þar á eftir.²⁶ Atvinnuástand í Danmörku hefur verið nokkuð gott undanfarin ár en í september á þessu ári mældist atvinnuleysi 8%.²⁷

4.1 Aðilar vinnumarkaðarins

Danska alþýðusambandið sér um kjarasamningagerð um sameiginleg mál aðildarfélaganna sinna en félögin sjálf semja um kaup og kjör. Danska vinnuveitendasambandið sér um að samræmis sé gætt við gerð kjarasamninga og þarf að samþykkja þá. Dönsku iðnaðarsamtökin (d. Dansk industri) gegna einnig veigamiklu hlutverki við samningagerðina, nánar verður vikið að því í kafla 5.3. Á vettvangi ríkis og sveitarfélaga er samið við stéttarfélög á opinberum vinnumarkaði. Undirstofnun hjá fjármálaráðuneytinu sér um samningagerðina en vandlega er skilið á milli hlutverka stofnunarinnar sem stjórnvalds annars vegar og samningsaðila hins vegar.²⁸

4.2 Lagarammi kjarasamninga

Forsenda samningalíkansins í Danmörku byggir að mestu leyti á heildarsamkomulagi danska

²⁴ Kongres. (2011). Udfordringerne for den danske model. Bls. 23.

²⁵ Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. (2011). Aftale om de decentrale overenskomstforhandlinger 2012.

²⁶ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 32.

²⁷ Eurostat. (e.d.). Harmonised unemployment rate by sex.

²⁸ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 24–25.

vinnuveitendasambandsins og danska alþýðusambandsins, aðalkjarasamning (d. hovedaftale) sem stýrir samstarfi aðila, aðeins lítill hluti kerfisins er lögfestur. Um þetta ríkir almenn pólitísk sátt og verkaskipting er skýr.²⁹

Aðalkjarasamningar gilda á almennum og opinberum vinnumarkaði og fjalla um almennar samskiptareglur, s.s. friðarskyldu, verkfallsrétt og málsmeðferð í vinnudeilum, sbr. „Normen“³⁰ sem fjallar um vinnudeilur. Lov nr. 106/2008, om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (hér eftir nefnd lög um félagsdóm) og lov nr. 192/1997, om mægling i arbejdsstridigheder (hér eftir nefnd lög um sáttastörf í vinnudeilum) eru þau mikilvægustu í sambandi við kjarasamninga og gilda sömu reglur og lög um opinbera og almenna vinnumarkaðinn. Komi til lagasetninga varðandi vinnumarkaðinn er það gert að höfðu samráði við aðila, hvort sem er með nefndarstarfi eða annarri aðkomu við undirbúning.³¹ Í 1. gr. aðalkjarasamnings aðila kemur fram að vilji sé til þess að um laun og önnur kjör fari eftir samkomulagi aðila á vinnumarkaði.³²

4.2.1 Samningakerfið

Í aðalkjarasamningi aðila er kveðið á um lágmarkslaun, hlunnindi, vinnutíma og uppsagnarfresti svo dæmi séu tekin. Starfsmenn á samningssvæðinu geta svo samið um laun innan þeirra marka sem getið er í aðalkjarasamningum.³³

Lágmarkslaunasamningar taka til 85% launafólks á sviði danska vinnuveitendasambandsins og danska alþýðusambandsins en laun umfram lágmarkslaun eru svo ákveðin í samningum milli fyrirtækja og trúnaðarmanna eða í fyrirtækjasamningum á almennum markaði. Kjarasamningar á opinberum markaði hafa samkvæmt venju verið gerðir ári síðar en samningar á almennum markaði.³⁴

4.3 Undirbúningur kjarasamninga

Ári áður en samningar renna út hefst undirbúningur nýrra samninga. Þróun á samningstíma er metin auk þess sem skýrslur eru lagðar fram um laun, vinnutíma, lífeyrismál og fleira sem máli skiptir í komandi samningaviðræðum. Farið er yfir skýrslurnar í nefndum skipuðum fulltrúum samtaka vinnuveitenda og launafólks. Síðastliðin 15 ár hefur undirbúningsvinna aukist og mikið er lagt í að vinnuna. Við gerð kjarasamninga er allt sem leitt getur til

²⁹ Kongres. (2011). Udfordringerne for den danske model. Bls. 22.

³⁰ Arbejdsretten. (2006). Regler for behandling af faglig strid.

³¹ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 26.

³² Landsorganisationen i Danmark. (e.d.). Hovedaftale mellem LO og DA.

³³ Kongres. (2011). Udfordringerne for den danske model. Bls 18.

³⁴ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 27-28.

kostnaðarauka reiknað og starfar fjöldi manns við það enda þurfa efnahagslegar forsendur að liggja fyrir við gerð samninga. Viðræðu- og tímaáætlanir eru undirbúnar og þeim er fylgt. Allar kröfur þarf að leggja fram fyrir tilsettan tíma og ekki er hægt að setja fram nýjar kröfur eftir það. Kjarasamningaviðræður hefjast alltaf með viðræðum dönsku iðnaðarsamtakanna og heildarsamtök starfsmanna í iðnaði (d. Centralorganisationen af industriansatte i Denmark), fyrirtæki og félög í alþjóðlegri samkeppni, sem leggja línurnar að launahækkunum. Þetta eru svokallaðir undanfarar sem stýra launahækkunum, að mestu leyti, á vinnumarkaðnum í heild.³⁵

4.3.1 Samstarf um tölfræðiupplýsingar

Árið 1987 voru aðilar vinnumarkaðarins sammála um nauðsynlegt væri að forsendur kjarasamningaviðræðna væru á efnahagslega réttum forsendum og í kjölfarið var sett á laggirnar tölfræðinefnd (d. statistikudvalget).³⁶ Nefndin, skipuð aðilum frá danska vinnuveitendasambandinu, danska alþýðusambandinu, atvinnuvegaráðuneytinu, efnahagsráðuneytinu undir forsæti fulltrúa frá fjármálaráðuneytinu, leggur mat á launaþróunarkostnað, verðlagsþróun ásamt þróun kaupmáttar innanlands og utan auk þess sem aðrir þættir, er varða samkeppnishæfi landsins, eru teknir til skoðunar.³⁷

Tölfræðinefndin leggur hvorki fram tillögur né gefur álit á launabreytingum. Launabreytingar eru almennt taldar gefa til kynna styrk samningsaðila og lýsa mati þeirra á aðstæðum og getu efnahagslífsins til launabreytinga.³⁸

4.4 Hlutverk ríkissáttasemjara

Fjallað er um verkefni sáttasemjaraembættisins í lögum um miðlun vinnudeilna. Í 1. gr. laga um sáttastörf í vinnudeilum segir að þrír sáttasemjarar skuli skipaðir til starfa hjá embætti sáttasemjara af atvinnuvegaráðuneytinu eftir tilnefningu frá Vinnuréttardómstól (d. Arbejdsretten). Sé útlit fyrir vinnudeilur eða vinnustöðvun getur sáttasemjari að eigin frumkvæði eða að ósk annars samningsaðila hlutast til um deilur og lagt fram sáttatillögur skv. 3. gr. laganna.

Í 3. mgr. 12. gr. laga um sáttastörf í vinnudeilum segir að sáttasemjari megi leggja fram miðlunartillögu sem nær yfir allan almenna markaðinn, náist ekki samkomulag, eftir að stærstu aðilar markaðarins og iðnaður hafa komast að samkomulagi. Atkvæðagreiðsla um

³⁵ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls.28 -32.

³⁶ Kongres. (2011). Udfordringerne for den danske model. Bls. 23.

³⁷ Arbejdsgruppe om kollektiveaftaler munnleg heimild, febrúar 2013.

³⁸ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls.28.

tillöguna er þá orðin sameiginleg. Það fellur í hlut sáttasemjara að ákvaða hvort tilteknum skilyrðum sé fullnægt. Niðurstaða úr sameiginlegu atkvæðagreiðslunni er bindandi fyrir alla sem aðild eiga að miðlunartillögu.

Opinberi markaðurinn, líkt og hinn almenni, heyrir undir lög um sáttastörf í vinnudeilum en hann er þó minna bundinn af þeim og kemur þar ekki að samningagerðinni.³⁹ Venjan er sú að almenni markaðurinn nýtir sáttasemjaraembættið mun meira en sá opinberi.⁴⁰ Takist sáttasemjara ekki að leiða að samkomulagi dregur hann sig úr samningaviðræðum og tekur ekki frekari þátt.⁴¹

4.5 Atkvæðagreiðslur um samninga

Um atkvæðareglur fer eftir ákvæðum IV. kafla laga um sáttastörf í vinnudeilum. Mikil samstaða stéttarfélaganna er talin skýring þess að sameiginleg atkvæðagreiðsla viðgengst ennþá, án sameiginlegu atkvæðagreiðslunnar er talið að minni stéttarfélög fengju í mörgum tilfellum verri samninga. Á opinbera markaðnum eru það samþykktir hvers félags sem ráða því hvort samningar eru samþykktir eður ei. Danska vinnuveitendasambandið þarf svo að samþykkja að gerðir samningar standist þau viðmið sem sett eru í launastefnu.⁴²

³⁹ Carl Erik Johansen munnleg heimild, 25. febrúar 2013.

⁴⁰ Hannes G. Sigurðsson munnleg heimild, 21. maí 2013.

⁴¹ FTF. (2013). Forlignsinstitutionens rolle i de nordiske lande. Bls. 3.

⁴² Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 32.

5 Kjarasamningar í Noregi

Kjör meirihluta launafólks í landinu fara eftir kjarasamningum þrátt fyrir að þátttaka í stéttarfélögum sé talsvert minni en á hinum Norðurlöndunum. Iðnaðurinn hefur verið mótandi í kjarasamningagerð og leiðandi við launahækkanir allt frá síðari heimsstyrjöld. Áhrifin af olíuauðlindum Norðmanna hafa verið umtalsverð á norska efnahagslífið undanfarna áratugi og þar af leiðandi aðstæður við gerð kjarasamninga. Efnahagshrunið hafði minni áhrif í Noregi heldur en í flestum öðrum löndum, atvinnuleysi jókst lítillega og framleiðnivöxtur dróst minna saman. Stjórnvöld hafa ekki afskipti af kjarasamningagerð og ferlið og niðurstaða samninga er alfarið í höndum samningsaðila.⁴³ Atvinnuástand í Noregi er gott og mældist aðeins 3,4% atvinnuleysi í september á þessu ári.⁴⁴

5.1 Aðilar vinnumarkaðarins

Norska alþýðusambandið (n. Landsorganisasjonen i Norge) er stærst af samtökum launafólks, einnig má nefna samtök almennra stéttarfélaganna (n. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund). Á vettvangi vinnuveitenda eru þrjú heildarsamtök, það er Vinnuveitendasamband sveitarfélaga (n. Kommunesektorens organisasjon), samtök atvinnulífsins (n. Næringslivets Hovedorganisasjon) og Virke. Ráðuneyti (n. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, FAD) sér um starfsmannamál ríkisins og gerir það aðalkjarasamning (n. hovedtariffavale) við stéttarfélög. Nokkur samkeppni er á milli þessara félaga.⁴⁵

5.2 Lagarammi kjarasamninga

Um kjarasamninga og vinnudeilur gilda lov nr. 9/2012, om arbeidstvister (hér eftir nefnd vinnudeilulögin), sem voru endurskoðuð árið 2012, fyrir almenna markaðinn og sveitastjórnarstigið en fyrir ríkisstarfsmenn fer eftir lov nr. 2/1958, om offentlige tjenestetvister (hér eftir nefnd þjónustudeilulögin).

Um form samninga og innihald er fjallað í 4. gr. vinnudeilulaganna og segir að samningar skuli skriflegir og kveða skuli á um gildistíma og uppsagnarfrest. Í 6. gr. laganna segir að samningar er stríði gegn kjarasamningum skuli ógildir. Í þjónustudeilulögunum er í 12. gr. kveðið á um innihald kjarasamninga og er það með svipuðum hætti og í vinnudeilulögunum. Kveðið er á um tiltekna lágmarksstærð stéttarfélaganna sem megi fara með samningsumboð í 3. gr. þjónustudeilulaganna, ekkert slíkt ákvæði er í lögum fyrir almenna markaðinn.

⁴³ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 43.

⁴⁴ Eurostat. (e.d.). Harmonised unemployment rate by sex.

⁴⁵ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 41 - 42.

Sátt er um að aðilar vinnumarkaðarins gegni mikilvægu hlutverki í samfélaginu og beri mikla ábyrgð þegar kemur að kjarasamningum og vinnumarkaðnum í heild. Fulltrúar aðila vinnumarkaðarins koma til að mynda að lagasetningu er varða vinnumarkaðinn auk þess að eiga góða samvinnu við stjórnvöld um atriði sem snúa að atvinnulífínu og útreikningum á efnahagslegum forsendum kjarasamninga. Ekki er kveðið á um lágmarkslaun í lögum en þó hafa stjórnvöld heimild til þess að ákveða að kjarasamningar fái almennt gildi (n. allmenngjörning), þá fara lágmarkslaun eftir viðkomandi kjarasamning á tilteknu samningssviði.^{46 47}

5.2.1 Samningakerfið

Á almenna markaðnum er um að ræða aðalkjarasamninga (n. hovedavtale) gerða af heildarsamtökum stéttarféлага við vinnuveitendur skv. 1-1. gr. hovedavtalen LO/NHO 2010-2013 (hér eftir nefnt hovedavtalen)⁴⁸, þar á eftir koma svo kjarasamningar stéttarféлага við atvinnugreinafélög vinnuveitenda eða við heildarsamtök fyrir þeirra hönd skv. 2-1. gr. hovedavtalen. Samið er um þær reglur sem gilda skuli á vinnumarkaði í aðalkjarasamningnum til að mynda er um samningsumboð í 2-3. gr., ágreining í III. kafla og hlutverk trúnaðarmanna. Ennfremur er þar kveðið á um reglur um samninga og samstarfsgrundvöll aðila.

Aðalkjarasamningarnir eru gerðir af öllum heildarsamtökum sem fyrirmynd annarra samninga og gilda yfirleitt í fjögur ár. Aðildarfélög heildarsamtakanna gera svo kjarasamninga, til tveggja ára að öllu jöfnu, um launabreytingar og annað sem snýr að réttindum launafólks á þeim grundvelli sem lagður hefur verið í aðalkjarasamningum, í þeim flestum er kveðið á um lágmarkslaun fyrir allt samningssviðið. Iðnaðarsamningurinn (n. Industriavtalen) er byggður á fjórum eldri kjarasamningum og er samningur undanfara (n. frontfagen). Samningsaðilarnir eru samtök atvinnulífsins ásamt norsku iðnaðarsamtökunum (n. Norsk industri) og viðsemjendur þeirra norska alþýðusambandið og stéttarfélög.⁴⁹ Iðnaðarsamningi er ætlað að tryggja samkeppnishæfi iðnaðarins á alþjóðamarkaði og leggja línurnar fyrir samningagerð aðila vinnumarkaðar sem ekki eru í alþjóðasamkeppni.⁵⁰

5.3 Undirbúningur kjarasamninga

Mikilvæg undirbúningsvinna á sér stað á milli samninga þar sem farið er yfir hvernig tekist

⁴⁶ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 44.

⁴⁷ Næringslivets Hovedorganisasjon. (e.d.). Tariffavtalene.

⁴⁸ Landsorganisasjonen i Norge. (2007). Hovedavtalen LO/NHO 2010 - 2013.

⁴⁹ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 44 -48.

⁵⁰ Regjeringen. (2012). Nytt offentlig utvalg om lønnsdannelsen.

hefur til og vinna aðilar sameiginlega stöðugt að úrvinnslu upplýsinga.⁵¹

5.3.1 Sambandsnefndin

Síðastliðin 60 ár undir stjórn forsætisráðherra hefur sambandsnefndin (n. kontaktutvalget for organisasjonene i arbeidslivet) starfað. Nefndin kemur saman tvisvar á ári, við setningu fjárlaga og í aðdraganda kjarasamninga. Nefndin, sem skipuð er fulltrúum heildarsamtaka launafólks og vinnuveitenda auk fulltrúa frá félagi sjómanna og félagi bænda, starfar á þeim grundvelli að ábyrgðin á kjarasamningum liggja hjá sammingsaðilum.⁵² Hlutverk nefndarinnar er að samræma launaþróun og stuðla að hóflegum verð- og launahækkunum og þannig koma í veg fyrir atvinnuleysi og stuðla að atvinnusköpun.⁵³

5.3.2 Tækninefndin um útreikninga

Tækninefnd um útreikninga (n. Teknisk beregningsutvalg, TBU) er skipuð af norska vinnumarkaðsráðuneytinu en í henni sitja aðilar frá stærstu samtökum launafólks og vinnuveitenda auk fulltrúa frá tveimur ráðuneytum undir forystu hagstofustjóra. Nefndin gefur út skýrslur tvisvar á ári með staðreyndum um þróun launa og verðlags auk upplýsinga um samkeppnisstöðu á alþjóðamarkaði og almennra upplýsinga um efnahagsþróun.^{54 55} Í skýrslunum er ekki að finna nein tilmæli eða leiðsögn en þeim er ætlað að koma í veg fyrir ágreining um staðreyndir sem máli skipta við gerð kjarasamninga. Almennt eru aðilar sammála um að upplýsingar tækninefndarinnar gefi góða mynd af raunverulegri stöðu mála þó tekist sé á um túlkun eða hvernig nota skuli upplýsingarnar við ákvörðun um launahækkunir.^{56 57}

5.4 Hlutverk ríkissáttasemjara

Embætti ríkissáttasemjara starfar á grundvelli heimildar í vinnudeilulögunum og fjallað er um verkefni embættisins í 12. gr. laganna, en í 1. tölul. 12. gr. segir að sáttasemjara beri að stuðla að því að lausnir í vinnudeilum náist og séu sem sanngjarnastar fyrir báða aðila. Ríkissáttasemjari og aðrir sáttasemjarar eru tilnefndir og starfa þeir almennt í þrjú ár í senn skv. 11. gr vinnudeilulaganna.

Embættið er sjálfstæð stofnun en í því felst að hvorki ríkisstjórn né aðilar vinnumarkaðar hafa

⁵¹ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 47.

⁵² Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2011). Struktur for likestilling.

⁵³ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 48.

⁵⁴ Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2011). Struktur for likestilling.

⁵⁵ Arbeidsdepartementet. (e.d.). Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppjørelse (TBU).

⁵⁶ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 45.

⁵⁷ Store norske leksikon. (e.d.). Kontaktutvalget.

boðvald yfir sáttasemjaramum. Embættið heyrir undir vinnumálaráðuneytið og starfar á þeim forsendum að aðilar beri traust til þess.⁵⁸

5.5 Atkvæðagreiðslur um samninga

Innan norska alþýðusambandsins er því þannig háttað að félagsmenn viðkomandi stéttarfélags kjósa um kjarasamninga en önnur sambönd hafa þann hátt á að ýmist fari fram almenn atkvæðagreiðsla eða að stjórnir sambandanna afgreiði samninga. Hjá samtökum atvinnulífsins fara kjarasamningar til samþykktar hjá aðildarfyrirtækjum og eingöngu er litið til greiddra atkvæða. Hjá vinnuveitendafélaginu Spekter afgreiðir stjórnin samninga án atkvæðagreiðslu aðildarfyrirtækja.⁵⁹

⁵⁸ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 51.

⁵⁹ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 50.

6 Kjarasamningar í Svíþjóð

Árið 1938 var aðalkjarasamningur gerður á milli sænska alþýðusambandsins (s. Landsorganisationen i Sverige) og SAF, sem er forveri sænsku samtaka atvinnulífsins (n. Svenskt näringsliv), þar er fjallað um reglur á vinnumarkaði, samningareglur og samskiptareglur aðila. Til stóð að endurnýja samninginn árið 2007 en aðilar náðu ekki samkomulagi og slitnaði upp úr viðræðum. Vinnuveitendasambandið ákvað árið 1990 að samningar skyldu framvegis gerðir á vettvangi aðildarfélaganna en vinnuveitendasambandið sér um samhæfingu samninga. Útflutningsgreinarnar setja tóninn fyrir aðrar atvinnugreinar. Undanfarna tvo áratugi hefur verið meiri stöðugleiki við kjarasamningagerðina. Kjarasamningar taka til um 90% alls launafólks í Svíþjóð.^{60 61} Atvinnuleysi mældist 8% í september síðast liðnum.⁶²

6.1 Aðilar vinnumarkaðarins

Sænska alþýðusambandið og heildarsamtök fagfólks (s. TCO) eru stærstu heildarsamtök launafólks. Heildarsamtökin fjalla um sameiginleg mál aðildarfélaganna auk þess sem sænska alþýðusambandið annast samræmingu um laun og almenn skilyrði en aðildarfélögin semja sjálf um laun og önnur kjör. Samtök atvinnulífsins annast samræmingu við kjarasamningagerð og semja um almenn réttindi, um 75% launamanna starfa hjá aðildarfyrirtækjum samtakanna. Vinnuveitendastofnun ríkisins (s. Arbetsgivarverket) semur við stéttarfélög starfsmanna ríkisstofnana.⁶³

6.2 Lagarammi kjarasamninga

Sænski vinnumarkaðurinn ræðst bæði af kjarasamningum og lögum. Lag nr. 580/1976, om medbestämmande i arbetslivet (hér eftir nefnd lög um samráð á vinnumarkaði) og förordning med instruktion för Medlingsinstitutet nr. 912/2007 (hér eftir nefnd reglugerð um embætti ríkissáttasemjara) skipta mestu máli þegar kemur að vinnumarkaðnum og kjarasamningagerð. Ekki er kveðið á um lágmarkskjör í lögum en þau eru ákvörðuð í kjarasamningum.⁶⁴

6.2.1 Samningakerfið

Í aðalkjarasamningnum er áhersla lögð á að samningsaðilar komist að sameiginlegri niðurstöðu um sem flest mál sjálfir og stýri þannig aðstæðum á vinnumarkaði, þannig er talið

⁶⁰ Landsorganisationen i Sverige. (e.d.-a). Huvudavtalet.

⁶¹ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 52-53.

⁶² Eurostat. (e.d.). Harmonised unemployment rate by sex.

⁶³ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 52 - 53.

⁶⁴ Landsorganisationen i Sverige. (e.d.-b). Kollektivavtal.

að jafnvægi haldist betur en ef gripið til lagasetningar því þá gætu aðstæður breyst við stjórnarskipti til dæmis.⁶⁵

Iðnaðarsamningurinn (s. Industriavtalet) er samningur milli samtaka atvinnurekenda og stéttarféлага í iðnaði, svokallaður undanfarasamningur. Í samningnum, sem var endurnýjaður í júlí 2011, kemur fram álit aðila samningsins að breytingar sem gerðar verði á samningnum skuli vera til fyrirmyndar og eftirbreytni fyrir aðra á vinnumarkaðnum. Almennt er það viðurkennt að iðnaðurinn leiði launabreytingar, er þá miðað við útflutningsstarfssemi í alþjóðlegri samkeppni.⁶⁶

Mikill meirihluti samningsaðila styður að samkeppnisiðnaðurinn ákvarði svigrúm til launabreytinga í samfélaginu þótt ávallt telji einhverjir sig hafa sérstöðu og taki því ekki þátt í samstarfi eða samfloti með öðrum.⁶⁷

6.3 Undirbúningur kjarasamninga

Áður en kjarasamningar renna út skulu aðilar vera tilbúnir með nýja samninga, kröfur verða að vera komnar fram þremur mánuðum áður en samningstíma lýkur og ekki er leyfilegt að leggja fram nýjar kröfur eftir það. Samningstíminn er notaður til að fara yfir stöðuna, farið er yfir ýmsar forsendur og tölfræði sem nota á við mat á svigrúmi til launahækkana. Ábyrgðin hvílir á báðum aðilum um að launahækkarnir verði ekki umfram það svigrúm sem gefið hefur verið. Aðilar eru meðvitaðir um að stöðugleiki haldist þá aðeins að allir taki ábyrgð því annað gæti leitt til atvinnuleysis.⁶⁸

6.3.1 Samstarf um tölfræðiupplýsingar

Við undurbúning kjarasamninga eru gefnar út skýrslur um launatölfræði eru gefnar út af nokkrum aðilum vinnumarkaðarins sem og af embætti ríkissáttasemjara, þeim er ætlað að varpa ljósi á það hvert svigrúm til launahækkana er. Aðilar eru þó ekki alltaf á eitt sáttir við framsetningu eða túlkun skýrslanna til að mynda þegar meta skal hvert svigrúm til launahækkana er eða hvaða forsendur eru notaðar.⁶⁹

Iðnaðarráðið (s. Industrirádet) er skipað leiðandi forystumönnum samtaka atvinnurekenda og stéttarféлага í iðnaði og hlutverk þess er að fylgjast með og stuðla að gerð iðnaðarsamninga.⁷⁰

Innan iðnaðarráðsins er efnahagsráð iðnaðarins (s. Industrins Ekonomiska Råd), þar sem

⁶⁵ Landsorganisationen i Sverige. (e.d.-b). Kollektivavtal.

⁶⁶ Industrirádet. (2011). Industriavtalet: Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal.

⁶⁷ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 57.

⁶⁸ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 57.

⁶⁹ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 55.

⁷⁰ Industrirádet. (e.d.). Välkommen till Industrirádet!

starfa fjórir sjálfstæðir hagfræðingar. Verkefni ráðsins er álitsgjöf og tillögugerð í efnahagsmálum. Ráðið tekur saman helstu efnahagslegu forsendurnar en leggur ekki fram ákveðna tillögu um launabreytingar með það að sjónarmiði að auðvelda gerð kjarasamninga.⁷¹

6.4 Hlutverk ríkissáttasemjara

Lögum um embætti ríkissáttasemjara í Svíþjóð var breytt árið 2000, embættið heitir nú *Medlingsinstitutet*. Sáttasemjari fellur undir vinnumarkaðsráðuneytið og hefur tíu starfsmenn, þar á meðal lögfræðinga, hagfræðinga og tölfræðinga ásamt fjórum fastráðnum sáttasemjurum. Í 47. gr. laga um samráð á vinnumarkaði er að finna skilgreiningu á hlutverkum sáttasemjara. Meginmarkmiðið, skv. greininni er að stuðla að uppbyggilegri og skilvirkri launamyndun með ráðgjöf til samningsaðila. Embættinu ber skv. 48. gr. laganna að stuðla að því að nýr kjarasamningur komist á áður en gildandi samningar renna út svo komast megi hjá vinnustöðvunum á vinnumarkaði. Í b-lið 47. gr. sömu laga segir að sáttasemjari megi, án samþykkis aðila, grípa inn í deilur og fresta vinnustöðvun en mikil áhersla er lögð á að halda friðinn. Til viðbótar við þær skyldur sem taldar eru í lögum um samráð á vinnumarkaði er fjallað um skyldur ríkissáttasemjara í 2. gr. reglugerðar um embætti ríkissáttasemjara. Segir þar meðal annars í 3. tölul. að eitt hlutverka embættisins sé að stuðla áfram að sátt þess efnis að samkeppnisiðnaðurinn sé leiðandi við gerð kjarasamninga.

Reynt er að stuðla að sameiginlegri sýn aðila þess efnis að samkeppnisgreinarnar séu leiðandi við kjarasamningagerðina. Embættinu ber að gæta þess að ekki sé farið fram úr því svigrúmi sem gefið var til launahækkana.⁷² Embættinu er ætlað að eiga samráð um samfélagslegar forsendur kjarasamninga, safna og gefa út upplýsingar um laun, fylgjast með þróun á vinnumarkaði. Samkvæmt 5. gr. reglugerðarinnar er embættinu skylt að birta í hverjum mánuði upplýsingar um þróun launa og gefa út ítarlega ársskýrslu sem fjallar um þróun á vinnumarkaði, samkeppnishæfni, efnahagsmál og fleira.

Ef deilum er vísað til sáttasemjara er jafnan ekki vikið frá launastefnunni sem sett hefur verið. Fer það oftast þannig að vinnuveitendur samþykkja miðlunartillögur en launþegar hafna henni. Þetta leiðir annað hvort til verkfalls eða þess að aðilar verða að komast að samkomulagi sjálfir, sáttasemjari víkur ekki frá markmiðinu um skilvirka launamyndun þó svo að útlit sé fyrir aðgerðir samningsaðila.⁷³

⁷¹ Industriráðet. (2011). Industriavtalet: Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal. Bls. 7.

⁷² Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 60–61.

⁷³ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 61.

6.5 Atkvæðagreiðslur um samninga

Stjórnir félaga vinnuveitenda og stéttarfélaganna ákveða hvort samþykkja skuli samninga, ekki fer fram kosning meðal félagsmanna.⁷⁴

⁷⁴ Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013). Kjarasamningar og vinnumarkaður á norðurlöndum. Bls. 59.

7 Niðurstöður

Í ritgerðinni hefur verið farið yfir helstu þætti er snúa að undirbúningi og ferli við kjarasamningagerð á Ísland, Danmörku, Noregi og í Svíþjóð. Ljóst er af umfjöllun að nokkur líkindi eru með samningaferlinu í þessum löndum en þó er ýmislegt sem aðilar vinnumarkaðarins á Íslandi gætu tileinkað sér frá aðilum vinnumarkaðarins í þeim nágrannaríkjum sem hér voru til umfjöllunar.

Víðast hvar er rammi kjarasamninga aðeins að litlu leyti bundinn í lög en frekar stuðst við heildarsamkomulag aðila á vinnumarkaði.

Árið 1996 voru innleiddar breytingar á 23. gr. vinnulöggjafarinnar sem kveða á um að gerðar skuli viðræðuáætlanir um endurnýju kjarasamninga. Í 2. mgr. segir að áætlanir þessar skuli tilbúnar eigi síðar en 10 vikum áður en gildandi kjarasamningur er laus. Ekki er nánar kveðið á um hvernig undirbúningi skuli háttað. ASÍ og SA leiða vanalega kjarasamningagerðina hér á landi og aðrir aðilar fylgja svo á eftir.

Í Danmörku er lögð mikil áhersla á vandaðann undirbúning fyrir kjarasamninga og hefst undirbúningur ári áður en gildandi kjarasamningar renna út. Skýrslur með tölulegum upplýsingum er skipt gætu máli við samningagerðina eru lagðar fram og nefndir skipaðar af aðilum vinnumarkaðarins fer yfir þær. Tölfræðinefnd skipuð aðilum vinnumarkaðarins vinna skýrslur og meta hverjar forsendur skuli vera við samningagerð, þannig geta aðilar unnið eftir sömu gögnum þegar kröfur eru settar fram.

Viðræðuáætlanir eru lagðar fram og þeim er fylgt. Þá er því alltaf þannig farið að fyrirtæki í alþjóðlegri samkeppni leggja línurnar varðandi launahækkanir, sátt er um þetta fyrirkomulag á danska vinnumarkaðinum.

Sáttasemjari kemur ekki mikið að samningagerðinni í Danmörku en má leggja fram sáttatillögu sem nær þá yfir allan vinnumarkaðinn, takist aðilum ekki að komast að niðurstöðu.

Í Noregi á sér einnig stað mikilvæg undirbúningsvinna og stöðug úrvinnsla tölfræðilegra upplýsinga. Sambandsnefndin svokallaða starfar á þeim grundvelli að ábyrgð á kjarasamningum liggi hjá samningsaðilum, hlutverk nefndarinnar er að samræma launaþróun og stuðla að hóflegum verð- og launahækkunum. Einnig er í Noregi starfrækt Tækninefnd um útreikninga og í henni sitja aðilar frá stærstu samtökum aðila vinnumarkaðarins auk fulltrúa frá 3 ráðuneytum. Nefndin gefur út skýrslur tvisvar á ári með upplýsingum um samkeppnisstöðu á alþjóðamarkaði og almenna efnahagsþróun. Ekki er um að ræða tilmæli

heldur er gögnum nefndarinnar aðeins ætlað að koma í veg fyrir ágreining um tölulegar upplýsingar við gerð kjarasamninga með því að birta sem raunverulegasta mynd af stöðu mála.

Iðnaðarsamningurinn í Noregi er svokallaður undanfarasamningur og er ætlað að tryggja samkeppnishæfi á alþjóðamarkaði og vera leiðandi við kjarasamningagerð annara á vinnumarkaði.

Ríkissáttasemjari í Noregi ber að stuðla að sátt á vinnumarkaði og getur komið að málum ef stefnir í vinnustöðvanir.

Í Svíþjóð eiga aðilar vinnumarkaðar að vera tilbúnir með nýja samninga áður en gildandi samningar renna úr gildi og verða allar kröfur að vera komnar fram þremur mánuðum áður en samningstíma lýkur. Samningstíminn er nýttur í að meta forsendur og tölfræði sem gefin er út af nokkrum aðilum vinnumarkaðarinnar og nota á við mat á svigrúmi til launahækkana. Tölfræðiupplýsingar eru unnar af Iðnaðarráðinu sem skipað er forystumönnum samtaka launafólks og atvinnurekenda í iðnaði auk þess sem ríkissáttasemjara ber að gefa út upplýsingar um laun og fylgjast með þróun á vinnumarkaði og birta í hverjum mánuði ásamt ítarlegri ársskýrslu.

Ábyrgð á því að launahækkningar verði ekki umfram það svigrúm sem kemur fram í tölfræðiupplýsingunum hvílir á aðilum vinnumarkaðarinnar. En það er einnig eitt af hlutverkum sáttasemjara að stuðla að því að aðilar vinnumarkaðarinnar séu fylgjandi því að samkeppnisgreinar skuli leiðandi við kjarasamningagerðina.

Ljóst er af því sem fram hefur komið að undirbúningur kjarasamninga í þeim ríkjum sem tekin voru til samanburðar er nokkuð ítarlegri en undirbúningur kjarasamningagerðar er hér á landi. Með tilkomu 23. gr. vinnulöggjafarinnar var að einhverju leyti skerpt á þessu en þó ekki með nægjanlegum hætti. Ekki er vikið nánar að því hvernig undirbúningi skuli háttáð eða á hvaða forsendum skuli byggt. Tilkoma SALEK nefndarinnar og niðurstöður hennar bæta þó svo um munar undirbúning kjarasamninga hér á landi. Augljóst er að hún er að einhverju leyti að fyrirmynd tölfræðinefnda á Norðurlöndum. Er það mat höfundar að til þess að kjarasamningagerð hér á landi verði með sem bestum hætti verði að lögfesta störf nefndarinnar. Auk þessa telur höfundur þörf á því að skerpa á 23. gr. vinnulöggjafarinnar, það er að segja að fjallað sé með ítarlegri hætti um það hvernig staðið skuli að undirbúningi kjarasamninga.

Heimildaskrá

- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-a). *Aðilar vinnumarkaðarins*. Sótt 17. desember 2013 af <http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-27/>.
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-b). *Efni kjarasamninga*. Sótt 16. desember 2013 af http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-212/283_read-517/.
- Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins. (2013). *Samkomulag ASÍ og SA vegna endurskoðunar og framlengingar kjarasamninga*. Sótt 13. desember 2013 af http://www.sa.is/files/Samkomulag%20um%20endurskoðun%20og%20framlengingu%20kjarasamninga%2021.1.%202013_2007061764.pdf.
- Arbejdsdepartementet. (e.d.). *Det tekniske beregningsudvalget for inntektsoppgjørene (TBU)*. Sótt 15. nóvember 2013 af <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmarkedspolitikk/inntektspolitikk/tbu.html?id=439434>.
- Arbejdsretten. (2006). *Regler for behandling af faglig strid*. Sótt 14. desember 2013 af <http://www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/regler/normen.aspx>.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2011). *Struktur for likestilling*. Sótt 15. desember af <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-18/9/3/1.html?id=663140>.
- Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. (2011). *Aftale om de decentrale overenskomstforhandlinger 2012*. Sótt 14. desember 2013 af http://teleoest.dk/uploads/media/klimaaftale_2012.pdf.
- Eurostat. (e.d.). *Harmonised unemployment rate by sex*. Sótt 10. desember 2013 af <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>.
- Fjármálaráðuneytið. (2009). *Samstarfssamningur Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar opinberra starfsmanna um launakannanir og aðrar vinnumarkaðsrannsóknir*. Sótt 12. desember af <http://www.fjarmalaraduneyti.is/media/Starfsmannamal/Samstarfssamningur-KOS-og-Hagstofunnar.pdf>.
- FTF. (2013). *Forlignsinstitutionens rolle i de nordiske lande*. Kaupmannahöfn: Höfundur.
- Hákon Guðmundsson. (1974, október). *Kjarasamningar. Tímarit lögfræðinga*. Bls. 72-90.
- Heildarsamtök vinnumarkaðarins. (2013, október). *Í aðdraganda kjarasamninga: Efnahagsumhverfi og launaþróun*. Reykjavík: Höfundur.
- Industriráðet. (2011). *Industriavtalet: Industrins samarbeitsavtal och förhandlingsavtal*. Stockhólmur: Höfundur.
- Industriráðet. (e.d.). *Välkommen till Industrirådet!* Sótt 16. desember 2013 af <http://www.industriradet.se>.
- Kongres. (2011). *Udfordringerne for den danske model*. Kaupmannahöfn: Landsorganisationen i Danmark.
- Landsorganisationen i Danmark. (e.d.). *Hovedaftale mellem LO og DA*. Sótt 15. desember 2013 af <http://www.lo.dk/upload/LO/Documents/H/HovedaftaleDALO.PDF>.
- Landsorganisasjonen i Norge. (2007). *Hovedavtalen LO/NHO 2010 - 2013*.

- <http://www.lo.no/hovedavtalen1/Del-A/Kap-1-Partsforhold-virkeomrade-og-varighet/>.
- Landsorganisationen i Sverige. (e.d.). *Huvudavtalet*. Sótt 16. desember 2013 af http://www.lo.se/start/solidarisk_lonepolitik/svenska_modellen/huvudavtalet.
- Landsorganisationen i Sverige. (e.d.-b). *Kollektivavtal*. Sótt 16. desember 2013 af http://www.lo.se/start/solidarisk_lonepolitik/kollektivavtal.
- Lára V. Júlíusdóttir. (2012). *Stéttarfélög og vinnudeilur*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Lára V. Júlíusdóttir. (2008). *Vinumarkaðsréttur*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Næringslivets Hovedorganisasjon. (e.d.). *Tariffavtalene*. Sótt 15. desember af <https://www.nho.no/Lonn-og-tariff/Hoved--og-tariffavtaler/>.
- Regjeringen. (2012). *Nytt offentlig utvalg om lønnsdannelsen*. Sótt 15. desember af <http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/fin/Nyheter-og-pressemeldinger/pressemeldinger/2012/nytt-offentlig-utvalg-om-lonnsdannelsen.html?id=710352>.
- Ríkissáttasemjari. (e.d.). *Um hlutverk og sáttastörf*. Sótt 5. nóvember 2013 af http://rikissattasemjari.is/page/um_sattarstorf.
- Store norske leksikon. (e.d.). *Kontaktutvalget*. Sótt 15. desember af <http://snl.no/Kontaktutvalget>.
- Vinnuhópur aðila vinnumarkaðarins. (2013, maí). *Kjarasamningar og vinnumarkaður á Norðurlöndum*. Sótt 1. október 2013 af http://www.sa.is/files/Kjarasamningar%20og%20vinnumarkaður%20á%20Norðurlöndum%20High_1073648983.pdf.

Lagaskrá

Íslensk lög

Lög nr. 7/1936 um samningsgerð, umboð og ógilda löggerninga

Lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur

Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands nr. 33/1944

Lög nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna

Lög nr. 50/1988 um virðisaukaskatt

Stjórnsýslulög nr. 37/1993

Dönsk lög

Lov om mægling i arbejdsstridigheder (forligsmandsloven), 1997, nr. 192

Lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (Arbejdsretsloven), 2008, nr. 106.

Norsk Lög

Lov om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven), 1958, nr. 2

Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven), 2012, nr. 9

Sænsk lög og reglugerðir

Lag om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen), 1976, nr. 580

Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet, 2007, nr. 912



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY