



KJARASAMNINGAR OG VINNUMARKAÐUR Á NORÐURLÖNDUM

SKÝRSLA VINNUHÓPS AÐILA VINNUMARKAÐARINS

Mái 2013

KJARASAMNINGAR OG VINNUMARKAÐUR Á NORÐURLÖNDUM

Skýrsla vinnuhóps aðila
vinnumarkaðarins

| Maí 2013

1 Aðdragandi skýrslunnar	6
2 Samantekt – vinnumarkaður og kjarasamningar á Norðurlöndum	9
2.1 Vinnumarkaðurinn	9
2.2 Heildarsamtökin	10
2.2.1 Samtök launafólks	10
2.2.2 Samtök vinnuveitenda	10
2.2.3 Hlutfall launafólks í stéttarfélagum og fjöldi kjarasamninga	11
2.3 Sögulegt yfirlit	13
2.4 Ramminn um kjarasamningana	17
2.4.1 Kjarasamningar og löggjöf	17
2.4.2 Umboð til kjarasamningsgerðar	18
2.4.3 Laun og bótakerfið	18
2.5 Samningakerfið	18
2.5.1 Launakerfin á almennum markaði	18
2.5.2 Launakerfin hjá hinu opinbera	19
2.5.3 Hlutverk og samningar heildarsamtaka	19
2.5.4 Samstarf um launaupplýsingar	19
2.6 Samningsferlið	20
2.6.1 Undirbúningur	20
2.6.2 Undanfarar	20
2.6.3 Verkföll og vinnudeilur	21
2.6.4 Atkvæðagreiðslur um samninga	21
2.7 Hlutverk ríkissáttasemjara	23
3 Danmörk	24
3.1 Vinnumarkaðurinn í Danmörku	24
3.2 Heildarsamtökin á vinnumarkaðnum	24
3.2.1 Samtök launafólks	24
3.2.2 Samtök vinnuveitenda	24
3.2.3 Opinberi vinnumarkaðurinn	24
3.3 Sögulegt yfirlit	25
3.4 Ramminn um kjarasamningana	26
3.4.1 Kjarasamningar og löggjöf	26
3.4.2 Danska samningalíkanið undir þrýstingi	26
3.4.3 Félagsleg undirboð erlendra fyrirtækja og fyrirtæki utan samtaka vinnuveitenda	26
3.4.4 Laun og bótakerfið	27
3.5 Samningakerfið	27
3.5.1 Launakerfin á almennum markaði	27
3.5.2 Samræmd dreifstýring	27
3.5.3 Launaprúnartrygging opinberra starfsmanna	27
3.5.4 Samstarf um launaupplýsingar	28
3.6 Samningsferlið	28
3.6.1 Undirbúningur	28
3.6.2 Framleiðni og kjarasamningar	29
3.6.3 Launaskrið og kjarasamningar	29
3.6.4 Undanfarar	29
3.6.5 Samningar í fyrirtækjum	31
3.6.6 Kjarasamningar hins opinbera	31
3.6.7 Verkföll og vinnudeilur	31
3.6.8 Atkvæðagreiðslur um samninga	32
3.6.9 Að loknum samningum	32
3.6.10 Útlitið í samningamálum á næstunni	33
3.7 Hlutverk sáttasemjara	33
3.7.1 Samningar yfirléitt án atbeina sáttasemjara	33
4 Finnland	34
4.1 Vinnumarkaðurinn í Finnlandi	34
4.2 Heildarsamtökin á vinnumarkaðnum	34
4.2.1 Samtök launafólks	34
4.2.3 Opinberi vinnumarkaðurinn	34
4.3 Sögulegt yfirlit	35
4.4 Ramminn um kjarasamningana	37
4.4.1 Kjarasamningar og löggjöf	37
4.4.2 Umboð til kjarasamningsgerðar	37
4.4.3 Laun, bótakerfið og lífeyrir	37
4.5 Samningakerfið	37
4.5.1 Launakerfi	37
4.5.2 Samstarf um launaupplýsingar og efnahagsmál	38
4.6 Samningsferlið	39
4.6.1 Undirbúningur	39
4.6.2 Undanfarar	39

4.6.3 Verkföll og vinnudeilur	40
4.6.4 Atkvæðagreiðslur um samninga	40
4.7 Hlutverk sáttasemjara	40
4.7.1 Lykilhlutverk í vinnudeilum	40
5 Noregur	41
5.1 Vinnumarkaðurinn	41
5.2 Heildarsamtök á vinnumarkaði	41
5.2.1 Samtök launafólks	41
5.2.2 Samtök vinnuveitenda	41
5.2.3 Opinberi vinnumarkaðurinn	42
5.3 Sögulegt yfirlit	42
5.4 Ramminn um kjarasamninga	43
5.4.1 Kjarasamningar og löggjöf	43
5.4.2 Umboð til kjarasamningsgerðar	44
5.4.3 Erlent vinnuafli og atvinnuleysi	44
5.5 Samningakerfið	44
5.5.1 Hlutverk og samningar LO og NHO	44
5.5.2 Kjarasamningar stéttarfélaganna við félög vinnuveitenda	45
5.5.3 Tækninefnd um útreikninga	45
5.5.4 Vinnumarkaðurinn hjá hinu opinbera	47
5.5.5 Launahækkningar, miðstýring/dreifstýring	47
5.6 Samningsferlið	47
5.6.1 Undirbúningur	47
5.6.2 Sambandsnefndin	48
5.6.3 Iðnaðarsamningurinn – undanfarar	48
5.6.4 Endurskoðun á undanförum	49
5.6.5 Áhrif olíu- og iðnaðarins	49
5.6.6 Verkföll og vinnudeilur	49
5.6.7 Atkvæðagreiðslur um samninga	50
5.7 Hlutverk og verkefni ríkissáttasemjara	50
5.7.1 Sáttastörf í 100 ár	50
5.7.2 Embætti ríkissáttasemjara	51
6 Svíþjóð	52
6.4 Vinnumarkaðurinn	52
6.5 Heildarsamtökin á vinnumarkaðnum	52
6.5.1 Samtök launafólks	52
6.5.2 Samtök vinnuveitenda	53
6.5.3 Opinberi vinnumarkaðurinn	53
6.6 Sögulegt yfirlit	53
6.7 Ramminn um kjarasamningana	54
6.7.1 Kjarasamningar og löggjöf.	54
6.8 Samningakerfið	54
6.8.1 Launakerfin á almennum markaði	54
6.8.2 Samstarf um mat á efnahagsforsendum kjarasamninga	54
6.8.3 Samstarf um launaupplýsingar	55
6.8.4 Gagnrýni á Konjunkturinstitútet (KI)	55
6.8.5 Launakerfi – almennar hækkningar og nærsamningar	55
6.8.6 Iðnaðarsamningurinn	56
6.8.7 Mat aðila á samningakerfinu	57
6.9 Samningsferlið	57
6.9.1 Undirbúningur	57
6.9.2 Undanfarar	58
6.9.3 Kröfur stéttarfélaganna og SN í yfirstandandi samningalotu	58
6.9.4 Afstaða Unionen til samningamálanna	59
6.9.5 Verkföll og vinnudeilur	59
6.9.6 Atkvæðagreiðsla um samninga	59
6.10 Hlutverk sáttasemjara	60
6.10.1 Verkefni og valdsvið embættisins	60
6.10.2 Ferill mála hjá embætti sáttasemjara	61
6.10.3 Útgáfa og miðlun upplýsinga	61
7 Viðauki	62
8 Ferðatilhögun og fundir	66
9 Heimildir og tilvísanaskrá	68

KAFLI 1 AÐDRAGANDI SKÝRSLUNNAR

Stærstu samtök launafólks og vinnuveitenda efndu til ferðar til Norðurlandanna dagana 24.-28. febrúar 2013 til þess að fræðast um skipulag vinnumarkaðarins þar, hvernig undirbúningi kjarasamninga er háttað og hvernig að eiginlegri kjarasamningagerð er staðið. Í ferðinni tóku þátt fulltrúar frá Samtökum atvinnulífsins (SA), Alþýðusambandi Íslands (ASÍ), Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja (BSRB), Bandalagi háskólamanna (BHM), Kennarasambandi Íslands (KÍ), Sambandi íslenskra sveitarfélaga og fjármálaráðuneytinu. Ríkissáttasemjari var beðinn um að skipuleggja ferðina og taka þátt í henni.

Kjarasamningagerð undanfarinna ára hefur sætt gagnrýni, m.a. fyrirkomulag viðræðnanna og áhrif kjarasamninga á efnahagslegan stöðugleika. Bent hefur verið á að samningsgerð hafi dregist á langinn sem að einhverju leyti megja rekja til þess að undirbúningur samningsaðila og samningaviðræðurnar hafi ekki verið nægilega markvissar. Því hefur einnig verið haldið fram, m.a. af Seðlabanka Íslands, að umsamdar launahækkningar hafi leitt til efnahagslegs óstöðugleika og að markmið þeirra, að auka kaupmátt launa, hafi af þeim sökum farið forgörðum.

BSRB ritaði forsætisráðherra og fjármálaráðherra bréf í kjölfar kjarasamninga í maí 2011. Í bréfinu eru settar fram ábendingar og farið fram á athugun á ýmsum atriðum er varða hagsmuni félagsmanna BSRB. Meðal annars er lagt til að ríkisstjórnin beiti sér fyrir því að verklag við gerð kjarasamninga verði bætt þannig að kjarasamningar verði ekki lausir svo mánuðum skipti.

Í svarbréfi frá 29. maí 2011 brugðust forsætisráðherra og fjármálaráðherra við ýmsum álitamálum í bréfi BSRB. Fram kom að ríkisstjórnin vildi beita sér fyrir umbótum og styddi frumkvæði aðila vinnumarkaðarins. Ríkissáttasemjara var falið að athuga málið frekar með viðræðum með hlutaðeigandi aðilum.

Myndaður var starfshópur stærstu samningsaðila á almennum og opinberum vinnumarkaði. Ákveðið var að ríkissáttasemjari efndi til ráðstefnu um kjarasamningagerð í nóvember 2012 með aðkomu sem flestra samningsaðila á vinnumarkaðnum, einnig stéttarfélaganna utan bandalaga. Fjallað var um fyrirkomulag viðræðna í Danmörku, Noregi og Svíþjóð og hvaða lærdóm mætti draga af því hver ætti að slá taktinn við endurnýjun kjarasamninga og um aðkomu ríkisvaldsins að kjarasamningum. Ásmundur Stefánsson, fyrrv. ríkissáttasemjari, var fenginn til að stjórna umræðum og draga saman helstu álitamál. Ráðstefnan þótti takast vel og leiddi fram tvö meginviðfangsefni til áframhaldandi skoðunar. Annars vegar var sameiginlegur skilningur á að undirbúning kjarasamninga megja stórbæta. Bent var á að efnahagslegar forsendur kjarasamninga skipta höfuðmáli fyrir stöðugleika og raunverulegan kaupmátt launa. Hins vegar var samstaða um að samningsaðilar geti á grundvelli ákvæða gildandi laga og reglna bætt verklag við gerð kjarasamninga.

Þessi álitamál voru rædd við endurskoðun forsendna kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í janúar 2013. Í samkomulagi ASÍ og SA um framlengingu gildandi kjarasamninga segir m.a. að „samtökin telji mikilvægt að samningsaðilar hefji nú þegar vinnu vegna næstu kjarasamninga, sem þarf að felast í mótun á sameiginlegri sýn á svigrúmi atvinnulífsins og samfélagsins til launahækkana og aukins kaupmáttar á næstu árum. Ennfremur þarf að hefja sameiginlega stefnumörkun til að tryggja vöxt og viðgang atvinnulífsins og efnahagslegan stöðugleika sem byggður verði á stöðugu gengi en það er forsenda framfara og bættra lífskjara.“

Í samkomulaginu segir ennfremur að SA og ASÍ „vilja koma að sameiginlegu borði með aðilum opinbera vinnumarkaðarins og setja markmið um bætt vinnubrögð við gerð kjarasamninga. Fyrirmynda verði leitað í nágrennaríkjum okkar sem tekist hefur að auka kaupmátt samhliða lágri verðbólgu. Stefnt skal að því að sameiginleg sýn allra aðila vinnumarkaðarins á svigrúm atvinnulífsins og samfélagsins til aukins kostnaðar og bættra lífskjara næstu árin liggi fyrir í byrjun sumars og verði mótandi í nýrri lotu kjarasamninga næsta haust (2013).“

Í kjölfarið fór starfshópurinn fram á við ríkissáttasemjara að hann skipulegði kynnisferð til Norðurlandanna með þátttöku sérfræðinga frá aðilunum. Ríkissáttasemjari leitaði til sáttasemjara landanna um aðstoð og þeir skipulögðu röð funda í hverju landi fyrir sig með fulltrúum leiðandi samtaka á vinnumarkaði. Þessi skýrsla er afrakstur ferðarinnar.



KAFLI 2 SAMANTEKT – VINNUMARKAÐUR OG KJARASAMNINGAR Á NORÐURLÖNDUM

2.1 Vinnumarkaðurinn

Íbúar Norðurlanda voru 26 milljónir í árslok 2012. Svíþjóð er fjölmennasta landið með tæplega 10 milljónir íbúa en Danmörk, Finnland og Noregur eru álíka fjölmenn með 5,1-5,6 milljónir íbúa. Á vinnumarkaðnum voru þá 13,4 milljónir manna, þ.a. 12,3 milljónir starfandi og atvinnulausir tæplega 900 þúsund. Atvinnuleysi var að jafnaði 6,0%, mest 7,8% í Svíþjóð og minnst 3,2% í Noregi. Atvinnuþátttaka er mikil, 71% að meðaltali, mest á Íslandi en minnst í Finnlandi. Hlutfall þeirra sem standa utan vinnumarkaðar er tiltölulega lágt í alþjóðlegum samanburði, eða 21% á Norðurlöndunum í heild. Hlutfallslega standa flestir utan vinnumarkaðar í Finnlandi en fæstir á Íslandi. Til samanburðar var atvinnuleysi mun meira í ESB-ríkjunum og atvinnuþátttaka mun minni. Þannig var atvinnuleysi tæplega 5% meira og atvinnuþátttakan 7% minni í ESB-ríkjum en á Norðurlöndum sem nýta mannafla sinn mun betur en gerist í Evrópusambandinu.

Vinnumarkaðurinn á Norðurlöndum og samanburður við ESB í heild							
	Danmörk	Finnland	Ísland	Noregur	Svíþjóð	Alls	ESB (27)
Íbúafjöldi, milljónir	5,6	5,4	0,3	5,1	9,6	26,0	499
Fjöldi á vinnumarkaði, milljónir	2,9	2,6	0,2	2,7	5,0	13,4	241,3
Fjöldi atvinnulausra, þúsund	199	185	8	83	384	859	25.675
Hlutfall atvinnulausra, %	7,1%	7,1%	4,9%	3,2%	7,8%	6,0%	10,8%
Atvinnuþátttaka, %	69%	65%	79%	71%	71%	71%	64%
Fjöldi utan vinnumarkaðar, þúsund	800	919	33	736	1.243	3.731	92.271
Hlutfall utan vinnumarkaðar	22%	26%	17%	22%	20%	21%	28%

Heimild: Eurostat. Miðað er við árslok eða 4. ársfjórðung 2012. Fjöldi á vinnumarkaði miðast við 15-74 ára en fjöldi utan vinnumarkaðar við 15-64 ára.

2.2 Heildarsamtökin

2.2.1 Samtök launafólks

Á öllum Norðurlöndunum starfa heildarsamtök launafólks með aðild fjölda stéttarféлага og sambanda stéttarféлага. Heildarsamtökin annast yfirleitt samræmingu sameiginlegra málefna aðildarfélaganna og koma fram fyrir þeirra hönd. Samningsrétturinn liggur hjá stéttarfélagunum sem semja um kaup og önnur kjör en þau sem heildarsamtökunum er falið að vinna að. Stéttarfélögin starfa saman eftir því hverjir viðsemjendur þeirra eru. Dæmi eru einnig um stéttarfélög sem ekki tilheyra heildarsamtökum.

Heildarsamtök stéttarféлага launafólks á Norðurlöndum

Land	Heildarsamtök	Fjöldi aðildarféлага	Fjöldi félagsmanna, þúsundir
Danmörk	LO	18	1.100
	FTF	78	450
	AC	23	227
Finnland	SAK	21	1.000
	STTK	20	600
	Akava	35	570
Noregur	LO	22	880
	YS	22	230
	Unio	11	300
	Akademikerne	13	170
Svíþjóð	LO	14	1.300
	TCO	15	1.200
	Saco	22	1.000

2.2.2 Samtök vinnuveitenda

Á Norðurlöndum skiptast samningsviðin í stórum dráttum í þrennt og markast skipulag vinnuveitenda af því. Í þeim öllum starfa stór samtök vinnuveitenda á almennum vinnumarkaði sem leika ekki stórt hlutverk í kjarasamningum nema um almenn mál. Frávik frá þessu er í Noregi þar sem tvö nokkuð stór vinnuveitendafélög starfa við hlið heildarsamtakanna. Samtök sveitarféлага og millistjórnarsýslustigsins (ömt, fylki, landsþing) semja við stéttarfélög vegna starfsmanna sinna. Fjármálaráðuneytin semja við stéttarfélög vegna ríkisstarfsmanna en í Svíþjóð og Finnlandi starfrækir ríkið sérstakt vinnuveitendafélag.

Heildarsamtök atvinnurekenda á almennum vinnumarkaði á Norðurlöndum

Land	Nafn	Fjöldi aðildarféлага	Fjöldi aðildarfyrtækja
Danmörk	DA	14	28.000
Finnland	EK	27	16.000
Noregur	NHO	21	22.000
	Virke	0	16.500
	Spekter	0	180
Svíþjóð	SN	36	60.000

2.2.3 Hlutfall launafólks í stéttarfélögum og fjöldi kjarasamninga

Hlutfall launamanna í stéttarfélögum á Norðurlöndum er með því hæsta sem gerist. Í Danmörku, Finnlandi og Svíþjóð er hlutfallið um 70% en töluvert lægra í Noregi eða 55%. Launamenn sem taka laun samkvæmt kjarasamningum eru umtalsvert fleiri en þeir sem félagsbundnir eru. Ástæðan er annarsvegar sú að lög heimila ekki að greidd séu lakari kjör en skv. kjarasamningum í Finnlandi.¹ Það á einnig við á afmörkuðum sviðum í Noregi. Í Danmörku og Noregi er skýringin einnig sú að hátt hlutfall fyrirtækja er í samtökum atvinnurekenda og skuldbinda þau sig með því til að fylgja kjarasamningum en einnig geta kjarasamningar stéttarfélags fyrir félagsmenn sína við atvinnurekanda gilt um kjör allra starfsmanna óháð félagsaðild þeirra.

Fjöldi kjarasamninga er mjög mismunandi í ríkjunum. Flestir eru þeir í Danmörku og skiptast jafnt milli almenna og opinbera vinnumarkaðarins. Í Finnlandi eru kjarasamningar fæstir, en þar gerir ríkið aðeins einn kjarasamning og sveitarfélögin átta. Í Noregi eru gerðir um 550 kjarasamningar, þ.a. um 100 hjá sveitarfélögnum. Í Svíþjóð eru gerðir 685 kjarasamningar, þ.a. þrír vegna ríkisstarfsmanna, 15 á vettvangi sveitarfélaganna og landsþinga og afgangurinn af samtökum vinnuveitenda og stéttarfélögum fyrir almennan vinnumarkað. Auk þeirra eru í Svíþjóð gerðir um 5.000 sérkjarasamningar (s. hángavtal) milli stéttarféлага og fyrirtækja sem standa utan samtaka atvinnurekenda.

Hlutfall launamanna í stéttarfélögum, hlutfall sem tekur laun samkvæmt kjarasamningum, fjöldi kjarasamninga og meðalfjöldi pr. kjarasamning

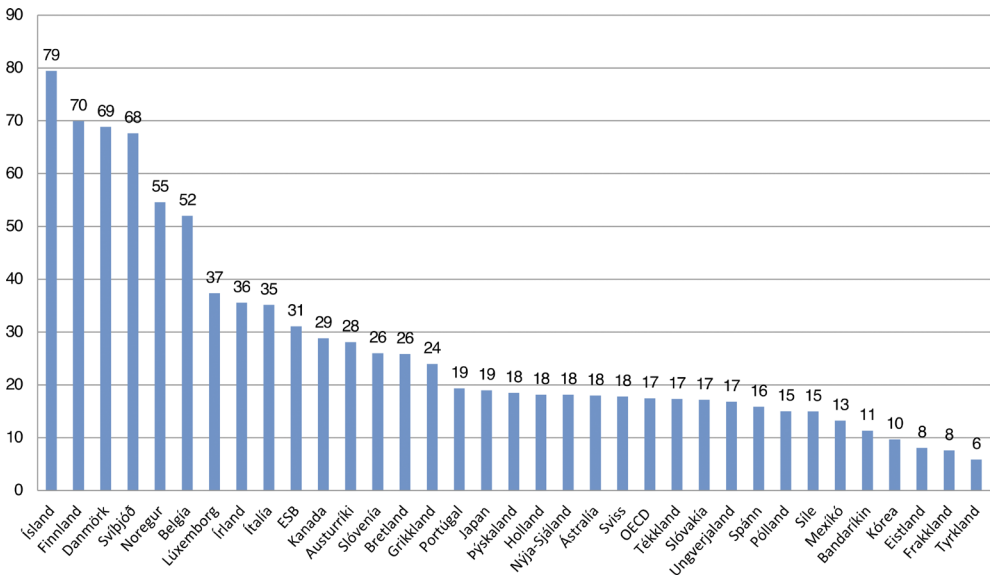
	Hlutfall launamanna í stéttarfélögum, %	Hlutfall launamanna sem taka laun skv. kjarasamningum, %	Fjöldi kjarasamninga	Meðalfjöldi launamanna á kjarasamning
Danmörk	69%	83%	1.200	2.000
Finnland	70%	90%	290	9.000
Ísland	79%	89%	192	1.000
Noregur	55%	73%	550	5.000
Svíþjóð	68%	91%	685	7.000
OECD	17%	56%		

Heimild: OECD, nema um fjölda kjarasamninga

Í meðfylgjandi súluriti sést að Norðurlöndin skera sig úr um hlutfall launafólks í stéttarfélögum. Hlutdeildin er um 70% en er langt undir 50% í flestum öðrum ríkjum og er að meðaltali um 30% í ESB og 17% í OECD-ríkjunum.

1. Sama gildir á Íslandi.

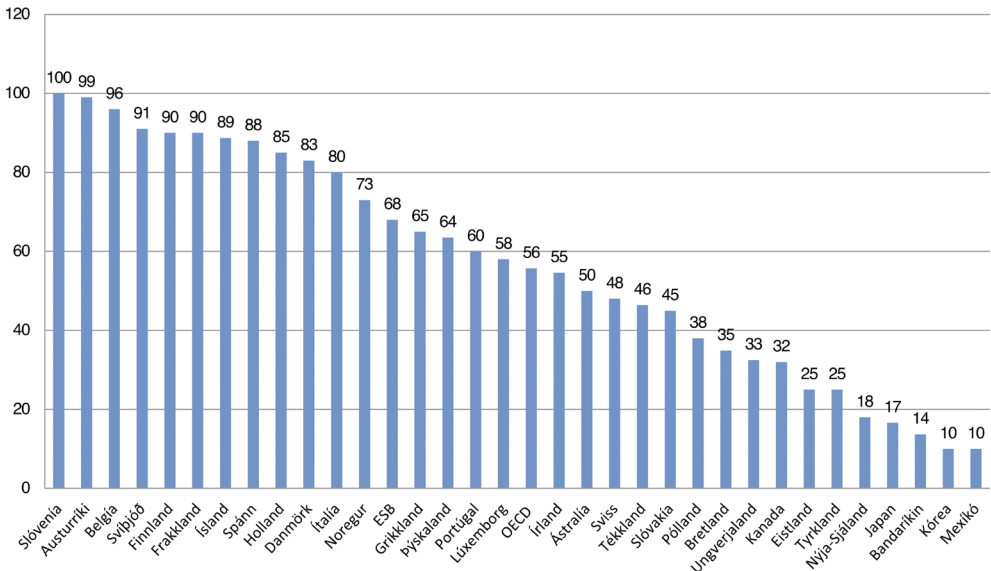
Hlutfall launamanna í stéttarfélögum



Heimild: OECD. Tölurnar eiga við árin 2002-2010, mismunandi eftir löndum.

Mun fleiri byggja kjör sín á kjarasamningum en félagsmenn í stéttarfélögum.

Hlutfall launamanna sem byggja kjör á kjarasamningi



Heimild: OECD. Tölurnar eiga við árin 2002-2010 eftir löndum.

2.3 Sögulegt yfirlit

Á áttunda og níunda áratugnum var verðbólga mikil í heiminum í framhaldi af olíukreppunum tveimur. Á Norðurlöndunum var verðbólga þá meiri en annars staðar. Á árabílinu 1983-1992 var verðbólgan 5,7% á ári á Norðurlöndum samanborið við 2,4% í Þýskalandi og 3,8% í Bandaríkjunum. Á Norðurlöndum, að Íslandi undanskildu, var verðbólgan mest í Svíþjóð, 6,7%, en minnst í Danmörku, 4,2%.

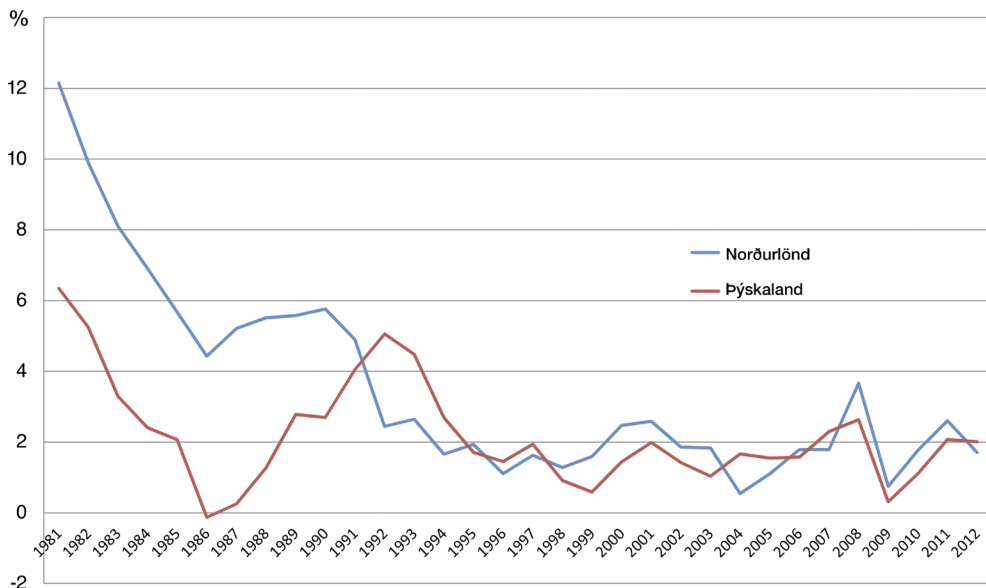
Verðbólga að meðaltali 1983-2012, %			
	1983-1992	1993-2002	2003-2012
Danmörk	4,2	2,2	2,1
Finnland	5,3	1,6	1,7
Noregur	5,7	2,2	1,8
Svíþjóð	6,7	1,6	1,4
Norðurlönd*	5,5	1,9	1,8
Þýskaland	2,4	1,9	1,6
ESB - 27		4,0	2,4

* Án Íslands

Heimild: OECD

Frá árinu 1993 hefur verðbólgan á Norðurlöndum verið svipuð og í Þýskalandi og minni en að meðaltali í ESB-ríkjunum 27. Á tímabilinu 1993-2002 var verðbólgan 2,2% að meðaltali á Norðurlöndum og 1,9% í Þýskalandi og á tímabilinu 2003-2012 var verðbólgan 1,8% á Norðurlöndum og 1,6% í Þýskalandi. Á báðum tímabilunum var verðbólga 2,5% að meðaltali í ESB.

Verðbólga í Norðurlöndunum (án Íslands) 1981-2012



Heimild: OECD.

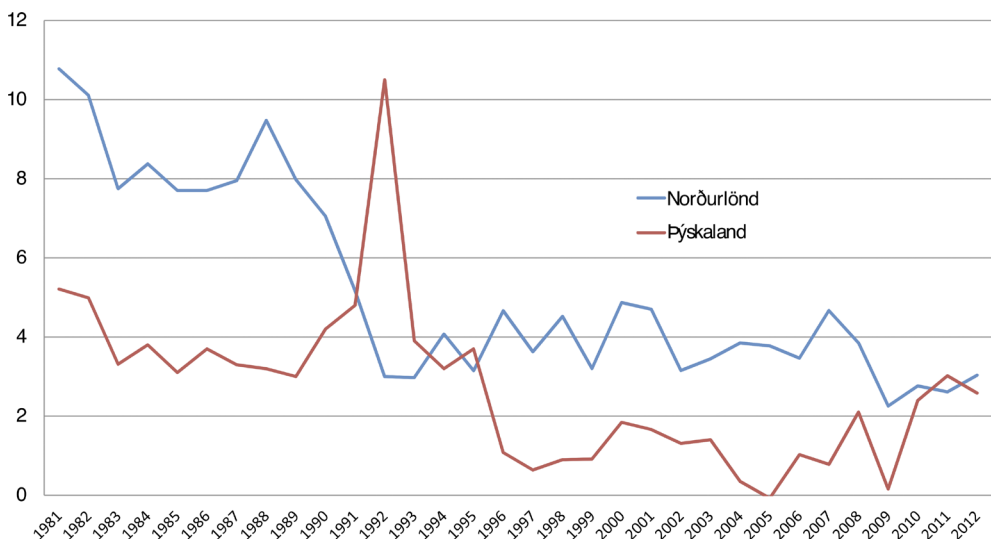
Samhliða mikilli verðbólgu á níunda áratugnum voru launahækkunar á Norðurlöndum mun meiri en í samkeppnisríkjunum, einkum Þýskalandi, og samkeppnisstaða útflutningsgreina rýrnaði að sama skapi. Launahækkunar á Norðurlöndum á tímabilinu 1983-1992 voru 6,9% að meðaltali en 4,3% í Þýskalandi.² Eftir árið 1992 hæggði á launahækkunum og þær voru á bilinu 3,5-4% á Norðurlöndum en voru 2,5-3% í Þýskalandi. Samkeppnisstaða Norðurlanda á þennan mælikvarða versnaði því enn, en á móti því vóg að hluta, að framleiðni jókst örar.³ Launahækkunar í ESB-ríkjunum í heild hafa einnig verið mun örari en í Þýskaland, án þess að þær hafi verið vegnar upp með aukinni framleiðni. Samkeppnisstaða annarra ESB-ríkja hefur hríðversnað.

Hækkun tímakaups í iðnaði 1983-2012, %			
	1983-1992	1993-2002	2003-2012
Danmörk	5,4	3,7	3,2
Finland	6,8	4,0	3,4
Noregur	7,7	4,1	4,5
Svíþjóð	7,5	3,9	3,1
Norðurlönd*	6,9	3,9	3,5
Þýskaland	4,3	2,8	2,0
ESB (27)		3,6	3,0

* Án Íslands

Heimild: OECD

Breyting tímakaups í iðnaði á Norðurlöndum (án Íslands) og í Þýskalandi 1981-2012, %



Heimild: OECD.

2. Í viðauka eru línurit sem sýna þróunina 1981-2012 eftir löndum.

3. OECD Economic Outlook 2012, Annex Table 12. Árin 1985-2012 jókst framleiðni vinnuafis að jafnaði um 1,7% árlega á Norðurlöndum (án Íslands) en 1,2% í Þýskalandi. Framleiðni vinnuafisins jókst um 60% á Norðurlöndunum á þessu 28 ára tímabili en 40% í Þýskalandi. Launahækkunar á Norðurlöndum umfram Þýskaland sl. 10 ár hafa verið mun meiri en svarar til mismunar í framleiðniþróun. Laun á Norðurlöndum hækkuðu árlega um 1,3% meira en í Þýskalandi en framleiðni vinnuafis jókst 0,5% meira árlega.

Meiri verðbólga og launahækkunir á Norðurlöndum á níunda áratugnum olli siversnandi samkeppnisstöðu gagnvart Þýskalandi og það leiddi til þess að gengi norrænu myntanna lækkaði stöðugt gagnvart þýsku marki. Gengi norsku krónunnar lækkaði mest á níunda áratugnum en hefur verið nokkuð stöðugt síðan. Gengi sænsku krónunnar lækkaði mest á öllu tímabilinu, eða um tæp 4% árlega á níunda áratugnum og rúm 2% árlega á þeim tíunda. Á Norðurlöndum í heild var lækkunin rúm 3% árlega á níunda áratugnum og 1% árlega á þeim tíunda. Frá árinu 2003 hefur gengi gjaldmiðla Norðurlanda verið stöðugt gagnvart evru. Finnland tók upp evru 01.01.1999, og danska krónan hefur verið tengd evrunni frá sama tíma skv. ERM II gjaldmiðilssamstarfinu, en var áður fest við þýska markið.

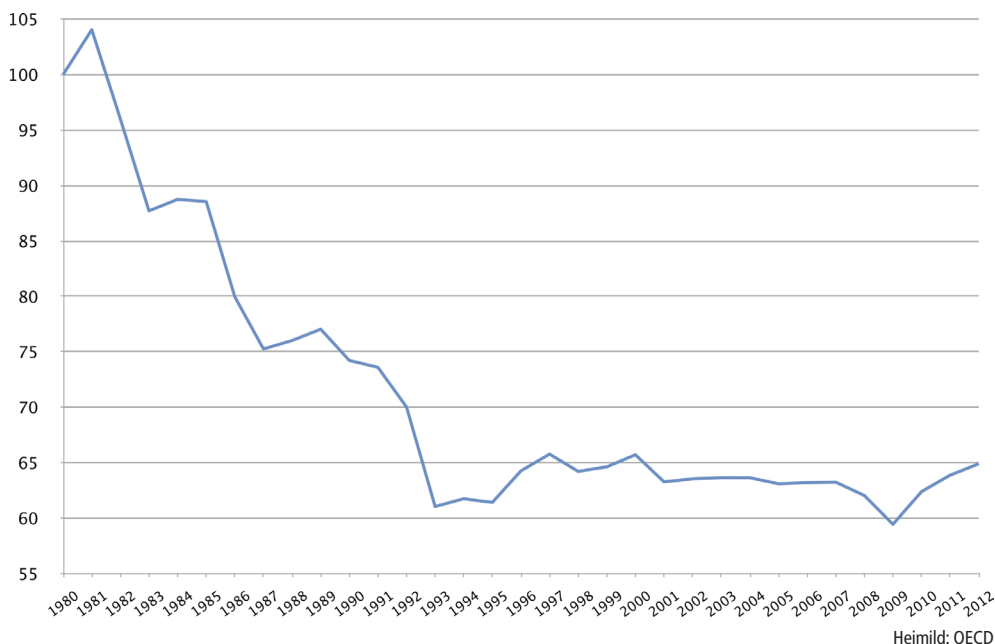
Árleg breyting Norðurlandamynta gagnvart þýsku marki/evru 1983-2012

	1983-1992	1993-2002	2003-2012
Danmörk	-1,2	0,2	0,0
Finnland	-3,7	-0,6	0,0
Noregur	-4,1	0,4	0,1
Svíþjóð	-3,7	-2,3	0,5
Norðurlönd*	-3,2	-1,0	0,2

* Án Íslands

Heimild: OECD

Gengi Norðurlandamynta (annarra en Íslands) gagnvart þýsku marki/evru 1980-2012



Kaupmáttur launa á Norðurlöndum hefur aukist mjög undanfarna áratugi. Frá árinu 1982 til 2012 hefur kaupmáttur tímakaups í iðnaði vaxið um 67% eða um 1,7% árlega að jafnaði. Kaupmáttur hefur aukist í Noregi um 84%, 78% í Finnlandi, 68% í Svíþjóð en 42% í Danmörku. Í Þýskalandi hefur kaupmáttur tímakaups aukist um 18% á þessu tímabili eða 0,6% árlega að jafnaði.

Þróunin hefur þó ekki verið jöfn allan tímann. Á níunda áratugnum hækkuðu laun mikið á Norðurlöndum en kaupmáttur jókst ekki að sama skapi. Á tíunda áratugnum og fyrsta áratug þessarar aldar jókst kaupmáttur launa meira en á þeim níunda þrátt fyrir að launahækkunar væru mun minni vegna þess að það dró úr verðbólgu. Þessar niðurstöður geta bent til þess að sterkt samband sé á milli aukins kaupmáttar og efnahagsstjórnar sem stuðlar að lágrí verðbólgu.

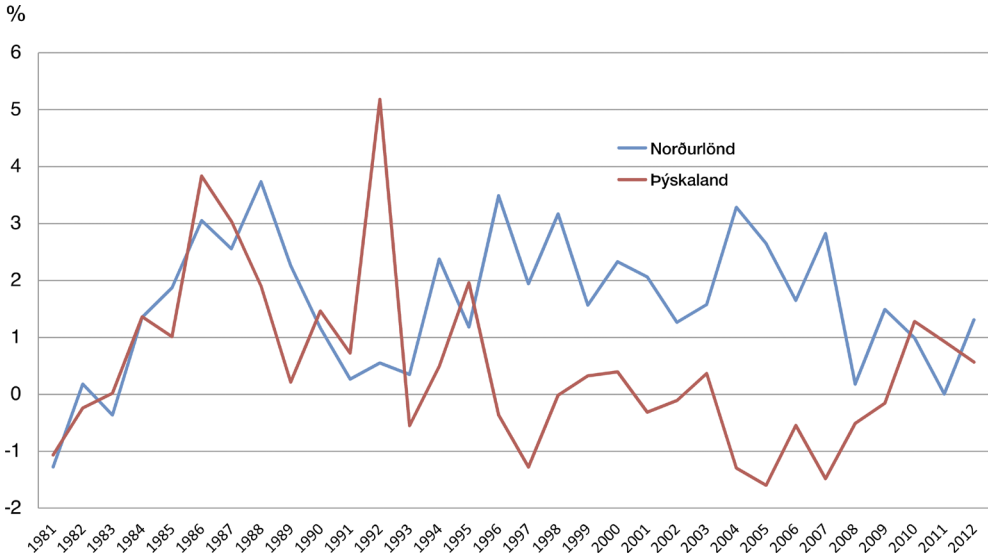
Árleg breyting kaupmáttar 1983-2012, %			
	1983-1992	1993-2002	2003-2012
Danmörk	1,2	1,6	1,1
Finland	1,6	2,4	1,7
Noregur	2,0	1,9	2,7
Svíþjóð	0,7	2,3	1,6
Norðurlönd*	1,4	2,0	1,8
Þýskaland	1,9	0,9	0,4
ESB - 27		-0,4	0,6

* Án Íslands

Heimild: OECD

Í Danmörku var ákveðið að breyta samningakerfinu í kjölfar vinnudeilna árið 1985 og erfiðleika við að ná samningum á tímabilinu 1970-1985. Breytingin fólst í því að samningar urðu dreifstýrðari en áður og hlutverk heildarsamtakanna minnkaði. Í Finnlandi hafa kjarasamningar löngum verið miðstýrðir. Á undanförunum áratugum hafa þríhliða samningar, þ.e. samningar milli heildarsamtaka á vinnumarkaði með þátttöku ríkisins, verið regla fremur en undantekning. Mikill vilji er meðal samtaka atvinnurekenda í Finnlandi að hverfa frá miðstýringu undanfarinna áratuga. Í Noregi hafa ekki verið gerðar neinar grundvallarbreytingar á samningalíkaninu en löng hefð er fyrir þríhliða samstarfi stjórnvalda og heildarsamtaka á vinnumarkaði, en jafnframt er launamyndunin þar dreifstýrð. Í Svíþjóð varð sú grundvallarbreyting fyrir rúmum 20 árum að kjarasamningar voru ekki lengur á vettvangi heildarsamtaka heldur hjá aðildarfélögum þeirra. Markmið breytinganna var að stuðla að stöðugleika í launamyndun, verðlagi og gengi með því að launaþróunin réðist af hag útflutningsgreinanna.

Árleg breyting kaupmáttar tímakaups á Norðurlöndum (öðrum en Íslandi) og í Þýskalandi 1981-2012



Heimild: OECD.

2.4 Ramminn um kjarasamningana

2.4.1 Kjarasamningar og löggjöf

Norræna samningalíkanið byggir á því að ramminn um kjarasamningana er að mestu ákveðinn með samkomulagi heildarsamtaka á vinnumarkaði en ekki með löggjöf. Áratugum saman hafa verið í gildi samningar milli heildarsamtaka á vinnumarkaði um samskiptareglur og meðferð ágreiningsmála, oft nefndir aðalkjarasamningar. Þeir gilda bæði um almenna og opinbera markaðinn. Það er eindreginn vilji aðila á vinnumarkaði að kjör ákvarðist eins mikið og mögulegt er með kjarasamningum og sem minnst með löggjöf, og byggir á langri hefð og víðtækri þátttöku í samtökum atvinnurekenda og launafólks. Í öllum ríkjunum eru í gildi lög um félagsdóm og sáttastörf í vinnudeilum. Náíð samstarf er haft við aðila vinnumarkaðarins um breytingar á löggjöf sem varðar vinnumál.

Lágmarkslaun eru ekki ákveðin með lögum á Norðurlöndunum. Á Íslandi og í Finnlandi segja kjarasamningar til um lágmarkskjör og svo er einnig á tilteknum sviðum í Noregi.

Aðkoma stjórnvalda að kjarasamningum er mismunandi í ríkjunum fjórum en í þeim öllum er hefð fyrir þríliða samstarfi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins.

2.4.2 Umboð til kjarasamningsgerðar

Umboð til samningsgerðar er hjá stéttarfélagunum en þau geta eftir atvikum framselt það til heildarsamtakanna og það sama gildir hjá samtökum atvinnurekenda.

2.4.3 Laun og bótakerfið

Á Norðurlöndum fer fram mikil umræða um breytingar á atvinnuleysisbótakerfinu og fyrirkomulagi á félagslegri þjónustu og eru sjónarmið aðila mjög mismunandi. Sumir telja að kerfin geti verið vinnulegt, þar sem bætur eru tiltölulegar háar miðað við laun, en aðrir telja svo ekki vera. Breytingar eru fyrirhugaðar á ýmsum þáttum bótakerfisins, bæði í Danmörku og Finnlandi, og eru skiptar skoðanir um þær.

2.5 Samningakerfið

2.5.1 Launakerfin á almennum markaði

Í Danmörku ná lágmarkslaunasamningar og samningar án launatalna til 85% launamanna. Hækkun lágmarkslauna um ákveðna krónutölu hefur engin bein áhrif á laun yfir lágmarkslaunum. Um 15% launamanna taka laun samkvæmt launatöflum í kjarasamningum (d. normalløn), t.d. bílstjórar og ræstingafólk, og kemur ekki til samninga í fyrirtækjum um laun fyrir slík störf. Launahækkanir eru almennt ekki ákveðnar af stéttarfélagum og samtökum atvinnurekenda heldur eru þær ákveðnar í samningum milli fyrirtækja og trúnaðarmanna.

Í Finnlandi hafa miðlægir samningar lengi verið ráðandi en þróunin er í átt til aukins vægis nærsamninga. Finnsku samtök atvinnulífsins leggja mikla áherslu á breytingar í þessa veru og að samningar verði án atbeina stjórnvalda.

Í Noregi kveða flestir kjarasamningar á um lágmarkslaun sem gilda fyrir allt samningsviðið. Kostnaðarrámi í kjarasamningum er útfærður í fyrirtækjasamningum undir friðarskyldu. Kjarasamningar eru venjulega gerðir til tveggja ára og á fyrra árinu er samið um launabreytingar og sameiginleg mál en eingöngu um launabreytingar á síðara árinu. Á fyrra árinu eru kjarasamningarnir yfirleitt á milli aðildarféлага heildarsamtaka en á síðara árinu á milli heildarsamtakanna.

Í Svíþjóð hefur hlutur einstaklingsbundinna launa vaxið. Inntak vinnunnar og frammistaða eru þeir meginþættir sem lagt er mat á við ákvörðun einstaklingsbundinna launa. Algengt er að hluti launahækkana í kjarasamningum sé almennur og hluta sé ráðstafað í fyrirtækjasamningum milli trúnaðarmanna og stjórnenda. Vinnuveitendur vilja auka vægi launamyndunar innan fyrirtækja.

2.5.2 Launakerfin hjá hinu opinbera

Í Danmörku hefur verið samið um launaþróunartryggingu (d. reguleringsordning) sem ætlað er að tryggja svipaða launaþróun hjá opinberum starfsmönnum og á almenna vinnumarkaðnum. Fyrirkomulagið tryggir að laun opinberra starfsmanna hækki að meðaltali um 80% af meðaltali hækkana á almenna vinnumarkaðinum.

Í Noregi er svigrúm í öllum stofnunum til launahækkana samkvæmt stefnumótun í aðalkjarasamningi. Stéttarfélagin hafa yfirleitt samflot við gerð kjarasamninga og í kjölfar þeirra eru gerðir nær- eða stofnanasamningar innan umsamins kostnaðarramma undir friðarskyldu.

Í Svíþjóð vega einstaklingsbundin laun mikið hjá hinu opinbera og launamyndun innan stofnana er algengari en í fyrirtækjum á almennum markaði.

2.5.3 Hlutverk og samningar heildarsamtaka

Milli heildarsamtakanna eru í gildi aðalkjarasamningar sem eru hluti kjarasamninga stéttarféлага og féлага vinnuveitenda. Í þeim eru ákvæði um leikreglur, s.s. um meðferð ágreinings, samningsumboð, hlutverk trúnaðarmanna og samstarf.

Kjarasamningar um kaup og kjör eru yfirleitt milli einstakra stéttarféлага, eða nokkurra saman í ákveðnum atvinnugreinum, og atvinnugreinafélaga vinnuveitenda. Frá þessu eru þó undantekningar. Heildarsamtökin gera þá samninga um sameiginleg mál sem varða öll aðildarfélög þeirra. Meginverkefni heildarsamtakanna er samræming, upplýsingagjöf og almannatengsl og að tryggja að sú launastefna sem mótuð hefur verið taki til alls vinnumarkaðarins.

2.5.4 Samstarf um launaupplýsingar

Aðilar vinnumarkaðarins eiga með sér náð samstarf um tölfræðiupplýsingar. Markmiðið er að allir samningsaðilar byggi umfjöllun sína á sömu gögnum. Í skýrslum á vegum samstarfsaðila er ekki að finna nein tilmæli eða álit á launabreytingum.

Í Danmörku hefur tölfræðinefnd (d. Statistikudvalget) starfað frá 1987 með aðild DA, LO og þriggja ráðuneyta og leggur nefndin mat á þróun launakostnaðar, verðlags og kaupmáttar og aðra þætti sem áhrif hafa á samkeppnishæfni heima og erlendis.

Í Finnlandi starfar samstarfsnefnd aðila vinnumarkaðarins og ríkisstjórnarinnar sem leggur mat á kostnaðaráhrif kjarasamninga. Nefndinni er ætlað að stuðla að sameiginlegri sýn á stöðu vinnumarkaðarins, launabreytingar, verðlag, kaupmátt og samkeppnishæfni í hagkerfinu. Efnahagsráð er samstarfsvettvangur ríkisstjórnar, aðila vinnumarkaðar og Seðlabanka Finnlands og fjallar um efnahagsmál á breiðum grunni. Samtök atvinnulífsins í Finnlandi og verkalyðshreyfingin starfa einnig saman og greina áhrif ýmissa breytinga á samningum og af aðgerðum ríkisvaldsins.

Í Noregi hefur Tækninefnd um útreikninga (n. TBU), starfað í hálfra öld undir forsæti hagstofustjóra og þar sitja aðilar frá stærstu samtökum launafólks og vinnuveitanda, auk fulltrúa tveggja ráðuneyta. TBU gefur út skýrslur þrisvar á ári með upplýsingum um þróun launa, tekna og verðlags, samkeppnisstöðu gagnvart erlendum keppinautum og almenna efnahagsþróun. Í skýrslum TBU eru settar fram staðreyndir en engin tilmæli eða leiðsögn.

Í Svíþjóð eru gefnar út skýrslur með launatölfræði sem lagðar eru til grundvallar við mat á svigrúmi til launahækkana. Launatölfræði í tengslum við samninga kemur frá sáttasemjara, Konjunkturinstitutet (s. KI), Iðnaðarráðinu (s. IER) og einnig frá samböndum launafólks og samtökum vinnuveitanda. Margvíslegar greiningar og samstarf fer fram um mat á efnahagsforsendum kjarasamninga. Ríkisstofnunin Konjunkturinstitutet leggur mat á launaþróun og áhrif hennar og það gerir Iðnaðarráðið einnig.

2.6 Samningsferlið

2.6.1 Undirbúningur

Á Norðurlöndum er mikið lagt upp úr vönduðum undirbúningi fyrir kjarasamninga. Samstarf aðila er bæði formlegt og óformlegt, með og án þátttöku opinberra aðila. Efnahagslegar forsendur eru greindar og samanburður gerður við önnur lönd. Farið er yfir hvernig til hefur tekist með fyrri samninga og sameiginleg vinna við úrvinnslu upplýsinga fer stöðugt fram. Á samningstímanum er staðan metin og í vinnuhópum er farið yfir einstök mál og launatölfræði sem liggur til grundvallar mati á svigrúmi til launahækkana. Þegar kemur að samningsferlinu er unnið eftir umsömdum tímaáætlunum og t.a.m. þurfa kröfur um breytingar á kjarasamningi að koma fram fyrir ákveðinn tíma og eftir það er ekki hægt að koma fram með nýjar kröfur.

2.6.2 Undanfarar

Á Norðurlöndum ríkir almenn samstaða á vinnumarkaðnum um að útflutningsgreinar í alþjóðlegri samkeppni séu leiðandi (undanfarar) í launamyndun og gerð kjarasamninga í hverri lotu og skapi fordæmi fyrir aðra. Kjarasamningar í öðrum greinum eru nánast undantekningalaust innan ramma sem settur er af útflutningsgreinum. Almenn samstaða er um að launahækkanir allra kjarasamninga verði að vera innan þess ramma sem iðnaðurinn ræður við.⁴ Ákveðið svigrúm er fyrir sveigjanleika í útfærslum en ekki til kostnaðarfrávika.

Samtök atvinnurekenda og stéttarfélög í atvinnugreinum í alþjóðlegri samkeppni hafa gert svonefnda iðnaðarsamninga (s. Industriavtal) um hvernig staðið er að kjarasamningum, sameiginleg markmið aðila, samvinnu, menntun, rannsóknir, nýsköpun og jafnrétti. Markmiðið er að tryggja hóflegar launa- og verðhækkanir í samræmi við þróun í viðskiptaríkjunum og stuðla að samkeppnishæfu rekstrarumhverfi atvinnulífsins.

4. Finnland er frávik frá þessu norræna líkani. Viðtækur skilningur ríkir engu að síður á mikilvægi útflutningsgreinanna varðandi kjarasamninga en ekki er í föstum skorðum hverjir eru undanfarar.

2.6.3 Verkföll og vinnudeilur

Almennt ríkir friðarskylda á gildistíma kjarasamninga og verkföll og verkbönn þá óheimil. Í Danmörku geta starfsmenn boðað til eins dags, löglegs verkfalls með viku fyrirvara, til að knýja fram breytingar í fyrirtækjasamningum þó friðarskylda sé í gildi. Friðsælt hefur verið á danska vinnumarkaðnum undanfarin ár. Árlega hafa verið 200-300 verkföll með 8-16 þúsund þátttakendum sem að jafnaði stóðu í einn dag. Í Finnlandi voru 163 verkföll árið 2011, þar sem þátttakendur voru 59.000 og tapaðir vinnudagar 128.000 þannig að meðalverkfallið stóð í um tvo daga. Í Noregi hafa verkföll verið tíðari hjá hinu opinbera en á almennum markaði, t.a.m. fór hluti opinberra starfsmanna í verkfall árið 2012. Borið hefur við að vinnudeilur hafi verið leystar með úrskurði gerðardóms sem ríkið skipar. Verkföll eru fátíð í Svíþjóð og almennt hefur ríkt þar friður á vinnumarkaði síðustu ár. Verkföll hafa einkum verið hjá starfsmönnum sveitarfélaga.

2.6.4 Atkvæðagreiðslur um samninga

Í Danmörku greiða félagsmenn stéttarfélaga innan LO atkvæði um kjarasamninga sameiginlega og eru atkvæði talin úr einum potti. Náist ekki samningar er ríkissáttasemjara gert að leggja fram miðlunartillögu fyrir stéttarfélög sem ósamið er við. Með tengingu samninga í eina miðlunartillögu verður heildarniðurstaðan bindandi fyrir alla, jafnvel þótt einstök félög kjósi gegn tillögunni. Hjá stéttarfélögum opinberra starfsmanna ráða samþykktir hvers félags tilhögun samþykktar eða synjunar kjarasamninga. Reglurnar eru mismunandi. Í sumum félögum fer fram atkvæðagreiðsla meðal allra félagsmanna en annars staðar nægir samþykki á félagsfundi eða fulltrúafundi. Stjórnir vinnuveitendasamtaka afgreiða kjarasamninga með fyrirvara um samþykki danska vinnuveitendasambandsins (d. DA) sem þarf að leggja blessun sína yfir að samningur samræmist markaðri launastefnu.

Í Finnlandi fer ekki fram almenn atkvæðagreiðsla um kjarasamninga heldur eru þeir afgreiddir í stjórnnum stéttarfélaga og félaga vinnuveitenda.

Afgreiðsla kjarasamninga í Noregi er mismunandi innan sambanda launafólks. Hjá norska alþýðusambandinu (n. LO) hefur meginreglan verið sú að félagsmenn viðkomandi stéttarfélaga greiði atkvæði um kjarasamninga. Í öðrum samböndum fer ýmist fram almenn atkvæðagreiðsla eða að stjórnir sambandanna afgreiða samningana. Innan norsku samtaka atvinnulífsins greiða aðildarfyrirtækin atkvæði um samningana. Eingöngu er litið til greiddra atkvæða og engar reglur eru um lágmarksþátttöku. Milliuppgjör eru afgreidd af fulltrúum aðildarsamtakanna. Hjá vinnuveitendafélaginu Spektar afgreiðir stjórnir kjarasamninga og fer því ekki fram atkvæðagreiðsla meðal aðildarfyrirtækja.

Í Svíþjóð eru ekki greidd atkvæði um kjarasamning á meðal félagsmanna heldur eru það stjórnir stéttarfélaga og félaga vinnuveitenda sem fara með ákvörðunarvaldið.



2.7 Hlutverk ríkissáttasemjara

Lög um sáttastörf í vinnudeilum eiga sér sögu til upphafs síðustu aldar á Norðurlöndum og hafa markmið þeirra ekki breyst, þ.e. að stuðla að vinnufriði, koma í veg fyrir vinnudeilur eða stuðla að lausn þeirra. Embættin eru sjálfstæð og lúta ekki boðvaldi stjórnvalda. Traust stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins er á hinn bóginn forsenda starfa sáttasemjarans. Almennt gildir að vísun deilna til ríkissáttasemjara felur ekki í sér hagstæðari niðurstöðu fyrir annan hvorn aðilann og yfirleitt nást samningar án aðkomu hans. Vísun deilna til ríkissáttasemjara er oft farvegur sem leiðir til átaka, en í öllum ríkjunum eru árangurslausar sátttaumleitanir hjá sáttasemjara forsenda lögmætrar vinnudeilu.

Í Danmörku leitast samningsaðilar við að ná samningum án aðkomu sáttasemjara. Að afloknum samningum í iðnaði og á stærstum hluta af vinnumarkaðnum getur sáttasemjari lagt fram miðlunartillögu sem tekur til alls almenna vinnumarkaðarins, og þá fer fram sameiginleg atkvæðagreiðsla um tillöguna. Samkvæmt hefð nýtir almenni markaðurinn sáttasemjaraembættið í ríkari mæli en hinn opinberi. Deiluaðilar bera ábyrgð á því að tryggja samkeppnishæfni atvinnulífsins en ekki sáttasemjari.

Meginhlutverk sáttasemjara í Finnlandi er að setja niður vinnudeilur. Honum ber skylda til að stíga inn í vinnudeilur að beiðni aðila en getur einnig gert það að eigin frumkvæði, einkum ef vinnudeilur hafa áhrif á allt samfélagið.

Í Noregi snertir stór hluti verkefna ríkissáttasemjara kröfur stéttarféлага um kjarasamninga við fyrirtæki sem standa utan samtaka vinnuveitenda. Þar tilnefdir ríkisstjórnin sérstaka sáttasemjara til að vinna tímabundið að afmörkuðum verkefnum. Sérstakir sáttasemjarar vinna einnig að sáttastörfum í deilum á landsvísu til að flýta málum hjá embættinu. Reglan er sú ef samningaviðræður aðila sigla í strand og aðkoma ríkissáttasemjara er nauðsynleg að ekki eru í boði meiri launahækkningar en í kjarasamningum sem mótað hafa launastefnuna.

Verkefni ríkissáttasemjara í Svíþjóð eru fjölmörg. Þau eru m.a. að stuðla að nýjum kjarasamningum áður en fyrri samningar renna út, eiga samráð með aðilum um efnahagslegar forsendur kjarasamninga, viðhalda sameiginlegri sýn að samkeppnisgreinarnar skapi fordæmi fyrir launabreytingar. Embættið safnar saman, túlkar og gefur út launaupplýsingar, fylgist með þróuninni á vinnumarkaði í Svíþjóð og umheiminum og greinir launaþróun m.a. út frá launum karla og kvenna. Mikið er lagt upp úr að viðhalda friði á vinnumarkaði og sameiginlegri sýn um að samkeppnisgreinarnar ákvarði svigrúm til launahækkana. Embættið á að stuðla að vinnufriði innan svigrúms sem samkeppnisgreinarnar marka launahækkunum en hefur ekki það hlutverk að stuðla að breytingum á tekjuskiptingu.

KAFLI 3 DANMÖRK

3.1 Vinnumarkaðurinn í Danmörku

Á danska vinnumarkaðnum starfa 2,6 milljónir manna. Vinnumarkaðurinn skiptist nokkurn veginn í jafna þriðjunga m.t.t. kjarasamninga, þar sem þriðjungur launafólks starfar á samningssviði heildarsamtaka, þriðjungur starfar hjá hinu opinbera og þriðjungur er utan samningssviðs heildarsamtaka. Stéttarfélagsaðild hefur minnkað undanfarin ár og nemur nú um 67% en um 86% launamanna taka engu að síður kjör samkvæmt kjarasamningum. Aðild fyrirtækja að heildarsamtökum hefur hins vegar vaxið. Atvinnuástand hefur verið tiltölulega gott í Danmörku. Atvinnuleysi er um 6% en atvinnuþátttaka um 72%.⁵

3.2 Heildarsamtökin á vinnumarkaðnum

3.2.1 Samtök launafólks

Danska alþýðusambandið (d. LO) er samband 18 stéttarfélagasambanda með 1,1 milljón félagsmanna. Samböndin innan LO hafa samvinnu innan fimm hópa (d. kartell) eftir atvinnugreinum. LO gerir kjarasamninga um sameiginleg mál sem varða öll aðildarsamtökin en samningar um kaup og kjör eru hjá hverju félagi um sig. Samtök starfsmanna í þjónustu

(d. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, FTF) eru regnhlífarsamtök 78 aðildarfélaga með 450 þúsund félagsmenn. Félagsmenn FTF starfa bæði á almennum og opinberum markaði. Samningsrétturinn er hjá stéttarfélagunum innan FTF en þau geta framselt hann. Heildarsamtök háskólamenntaðra starfsmanna (d. Akademikernes Centralorganisation, AC) semja bæði við hið opinbera og vinnuveitendur á almennum vinnumarkaði. Innan vébanda AC eru 23 félög með samtals 227 þúsund félagsmenn. Samningsrétturinn er hjá félagunum en er framseldur eftir atvikum til AC.

3.2.2 Samtök vinnuveitenda

Vinnuveitendasamband Danmerkur (d. Dansk Arbejdsgiverforening, DA) hefur 14 aðildarfélög og 28.000 aðildarfyrirtæki. Iðnaðarsamtökin (d. Dansk Industri, DI) eru langstærsta aðildarfélagið með 10.000 aðildarfyrirtæki þar sem eru milljón starfsmenn og leikur aðahlutverkið í kjarasamningum. Meginverkefni DA er samræming við gerð kjarasamninga. Samkvæmt samþykktum DA verður það að samþykkja alla kjarasamninga og eru þeir gerðir með þeim fyrirvara. Á samningssviði DA og LO eru 600 samningar í gildi. Þeir eru allir endurnýjaðir á sama tíma og núverandi samningar gilda til 2014.

3.2.3 Opinberi vinnumarkaðurinn

Á opinbera vinnumarkaðnum semja ríki, sveitarfélög og héruð (d. regioner) við stéttarfélög einkum innan FTF og AC. Héruðin eru fimm að tölu og eru þriðja stjórnsýslustigið. Heilbrigðiskerfið er stærsta verkefni þeirra. Héruð og sveitarfélög

5. <http://www.statbank.dk/>

vinna iðulega saman að samningagerð undir hatti samtaka sveitarfélaga (d. Kommunernes Landsforening, KL). KL gerir um 100 kjarasamninga við stéttarfélög.

Ríkið leggur áherslu á aðskilnað hlutverka fjármálaráðuneytisins sem samningsaðila og sem stjórnvalds þegar kemur að gerð kjarasamninga, en stofnun undir fjármálaráðuneytinu (d. Moderniseringsstyrelsen) gerir samninga við ríkisstarfsmenn. Kjarasamningar ríkisins við stéttarfélög eru um 500. Samningsrétturinn er hjá stéttarfélögunum en þau framselja hann til heildarsamtakanna ef þau svo kjósa. Hjá opinberum starfsmönnum er samningsrétturinn nú á sameiginlegu borði hjá samningasamlagi (d. Centralorganisationernes Fællesudvalg).

Skilyrði þess að stéttarfélag sé viðurkennt sem samningsaðili er að það hafi 50% hlutdeild á samningssviðinu. Dæmi eru um verkföll til að knýja fram samningsrétt félags í kjölfar þess að stéttarfélag klofnaði. Vinnuveitendur vilja almennt ekki hafa fleiri en einn kjarasamning á sama sviði.

3.3 Sögulegt yfirlit

Danir eru stoltir af samningakerfi sínu sem er orðið meira en aldargamalt. Ákveðið var að breyta kerfinu í kjölfar vinnudeilna árið 1985 og erfiðleika við að ná samningum á tímabilinu 1970-1985. Breytingin fólst í því að samningar urðu dreifðari en áður. Hlutverk DA minnkaði vegna þessa og starfsmönnum samtakanna fækkaði úr 250 í 100 á árunum 1985-1995. Á sama tíma voru aðildarfélögin styrkt, þeim fækkað og fengin fleiri verkefni. Eftir sem áður hefur DA veigamikil eftirlits- og samræmingarhlutverk og allir samningar eru gerðir með fyrirvara um samþykki DA. Nú eru allir samningar milli aðildarsamtaka DA og LO endurnýjaðir á sama tíma. Frá 1985 hafa bæði DA og LO lagt mikið upp úr vönduðum undirbúningi fyrir kjarasamningsgerðina.

Árið 1998 var síðasta stóra vinnudeilan í Danmörku en þá kom til tveggja mánaða verkfalls hjá hinu opinbera. Eftir það voru aðilar sammála um að bæta þyrfti andrúmsloftið og starfshætti við gerð kjarasamninga og gerðu með sér samkomulag um vinnubrögð.⁶ Fyrstu samningarnir á grundvelli þess voru gerðir árið 2000 og lögð er áhersla á að væntingar um efni kjarasamninga séu raunhæfar. Samkomulagið var endurnýjað 15.11. 2011.

6. http://teleoest.dk/uploads/media/klimaaftale_2012.pdf

3.4 Ramminn um kjarasamningana

3.4.1 Kjarasamningar og löggjöf

Danska samningalíkanið byggir á að rammi um kjarasamningana er að mestu ákveðinn með samkomulagi heildarsamtaka á vinnumarkaði en að litlu leyti með löggjöf. Gerðir eru aðalsamningar⁷ (d. hovedavtale) sem fjalla um almennar samskiptareglur, þ.m.t. um friðarskyldu og verkfallsrétt, og málsmeðferð í vinnudeilum, sbr. „Normen“⁸ sem fjallar um vinnudeilur. Aðalsamningar eru í gildi bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði.

Tvenn lög skipta mestu máli, lög um félagsdóm og lög um sáttastörf í vinnudeilum.⁹ Sömu lög og reglur gilda á opinbera og almenna markaðnum um vinnumarkaðsmál og kjarasamningsgerð. Við lagasetningu um mál sem varða vinnumarkaðinn er samráð haft við aðila vinnumarkaðar, annaðhvort með sameiginlegu nefndarstarfi eða fundum á undirbúningsstigi.

Í Danmörku er víðtæk samstaða um að kaup og kjör séu ákveðin í kjarasamningum en ekki með lögum. Engin lagaákvæði um lágmarkslaun eru í gildi og aðilar vinnumarkaðarins vilja að svo verði áfram. Almenn andstaða virðist við að ESB setji reglur um vinnumarkaðinn sem breyta fyrirkomulagi kjarasamninga. Auk þess hafa aðilar vinnumarkaðarins lagst gegn því að tilskipanir ESB á sviði vinnuréttar verði innleiddar með lögum í stað kjarasamninga.

3.4.2 Danska samningalíkanið undir þrýstingi

Danska samningalíkanið er undir vaxandi þrýstingi vegna þess að starfsmönnum fækkar í stéttarfélögunum á almennum vinnumarkaði. Þetta er ekki talið hafa áhrif til skamms tíma en ef þróunin verður viðvarandi kann það að leiða til breytinga. Þá mun þrýstingur aukast á setningu laga um lágmarkslaun. Samhliða því eru auknar kröfur frá ESB um lagasetningu er varðar vinnumarkaðsmál og ýmsir eru uggandi um að krafist verði lagasetningar um lágmarkslaun. Þá hefur verið gagnrýnt að sterk tenging launa opinberra starfsmanna við launaþróun á almennum markaði sé ekki að öllu leyti rétt m.t.t. aðlögunar hagkerfisins að ríkjandi aðstæðum. Aðilar vinnumarkaðarins standa sameiginlega vörð um samningalíkanið. Bæði stéttarfélög og samtök atvinnurekenda hafa áhyggjur af afleiðingum þróunar síðustu ára. Ekki eru áform uppi um breytingar á löggjöf er varðar vinnumarkað og kjarasamninga.

3.4.3 Félagsleg undirboð erlendra fyrirtækja og fyrirtæki utan samtaka vinnuveitenda

Félagsleg undirboð (e. social dumping) erlendra fyrirtækja fara vaxandi og leiða til þess að samtök launafólks krefjast þess að þessi fyrirtæki geri kjarasamninga og þau ganga gjarnan í samtök atvinnurekenda í kjölfarið. Stéttarfélögin semja einnig við einstök fyrirtæki (e. free riders) utan samtaka atvinnurekenda, sem greiða þeim

7. Hovedaftalen milli DA og LO er frá 23.1.2007.

8. Regler for behandling af faglig strid (Normen), 27. okt. 2006.

9. Lov om Arbejdsretten och faglige voldgift og Lov om mægling i arbejdsstridigheder.

gjald fyrir að semja og að starfsmenn vinni eftir tilteknum kjarasamningi. Í Danmörku er algengt að gjaldið til stéttarfélagsins sé 0,2%. Stéttarfélögin hafa farið í nokkur hundruð samúðarverkföll til stuðnings baráttu starfsmanna sem starfa hjá austur-evrópskum fyrirtækjum í byggingariðnaði og við ræstingu. Verkföll stéttarfélaganna hafa orðið til þess að aðildarfyrirtækjum DA hefur fjölgað.

3.4.4 Laun og bótakerfið

Mikil umræða fer fram um þessar mundir um umbætur á atvinnuleysisbótakerfinu og félagslegri þjónustu og telja sumir að kerfið sé vinnuleytandi fyrir ákveðna hópa þar sem bætur eru tiltölulega háar miðað við laun en um þetta deila aðilar vinnumarkaðarins. Stjórnvöld, undir forystu jafnaðarmanna (d. socialdemokrater), áforma umbætur á bótakerfinu.

3.5 Samningakerfið

3.5.1 Launakerfin á almennum markaði

Á samningssviði DA og LO taka lágmarkslaunasamningar til 85% launamanna en eiginleg laun (laun umfram lágmarkslaun) eru ákveðin í samningum milli fyrirtækja og trúnaðarmanna. 15% launamanna á sviðinu eru með föst laun (d. normalløn) sem tiltekin eru í kjarasamningum og kemur þar ekki til samninga í fyrirtækjunum. Hækkun lágmarkslauna um ákveðna krónutölu hefur engin áhrif á laun yfir lágmarkslaunum. Launataxtar fastlaunasamninganna eru iðulega töluvert hærri en lágmarkslaunin.

3.5.2 Samræmd dreifstýring

Launahækkanir, aðrar en hækkanir lágmarkslauna, eru almennt ekki ákveðnar miðlægt af stéttarfélögum og samtökum atvinnurekenda heldur eru þær ákveðnar í fyrirtækjasamningum á almennum markaði. Þær eru yfirleitt að minnsta kosti þær sömu og hækkun lágmarkslauna en fyrirfram ákveðinn rammi er lagður til grundvallar (d. decentral centralisering). Kjarasamningar stéttarféлага við ríkið mæla fyrir um að félögin skuli standa saman að viðræðum en þau geta þó samið hvert fyrir sig. Viðtekið er að kjarasamningar á opinberum vinnumarkaði eru gerðir ári eftir samninga á almennum markaði.

3.5.3 Launaþróunartrygging opinberra starfsmanna

Stéttarfélög og viðsemjendur á opinberum markaði hafa samið um launaþróunartryggingu (d. reguleringsordning) sem ætlað er að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almenna vinnumarkaðnum. Tryggingunni var komið á fót á níunda áratugnum og þarf að endurnýja hana í hverjum kjarasamningum. Fyrirkomulagið tryggir opinberum starfsmönnum 80% af þeim mun sem er í meðaltalshækkun launa opinbera og almenna vinnumarkaðarins. Launaþróunartryggingin er viðurkenning á því að iðnaðurinn slái taktinn í launaþróuninni.

Launaþróunartryggingin virkar í báðar áttir. Sú staða getur komið upp að opinberir starfsmenn séu í skuld þ.e. laun þeirra hafa hækkað meira en að meðaltali á almenna markaðnum. Þá fá þeir ekki launahækkanir í næstu samningslotu. Sú staða er einmitt uppi nú, þar sem opinberir starfsmenn hafa fengið of miklar hækkanir samkvæmt reglunni, en greiða það til baka með því að fá engar launahækkanir á þessu ári.

Að mati stéttarfélaga hefur kerfið þjónað opinberum starfsmönnum vel og launahækkanir hafa orðið meiri en ella. Að mati félaga sem semja við opinbera aðila myndi afnám reglunnar ekki breyta eðli samninganna þar sem opinberi geirinn geti ekki orðið leiðandi við kjarasamningsborðið.

Opinberir vinnuveitendur hafa hingað til verið ánægðir með launaþróunartrygginguna. Fjármálaráðuneytið vill nú breyta þessu og afnema þessa sjálfvirku launahækkun opinberra starfsmanna en stéttarfélögin krefjast þess hins vegar að kerfinu verði viðhaldið.

Á tíma kynnisferðarinnar, í lok febrúar 2013, stóð yfir hörð deila um vinnutíma kennara milli danska kennarasambandsins (d. Lærernes Centralorganisation) og vinnuveitenda þeirra sem eru annarsvegjar sveitarfélögin þar sem samningsumboðið er hjá KL (d. Kommunernes Landsforening) og hins vegar ríkið.¹⁰ Samningar tókust ekki um breytingu vinnutímans og vinnuveitendur settu verkþann (e. lockout) á kennara frá 1. apríl 2013.

3.5.4 Samstarf um launaupplýsingar

Aðilar vinnumarkaðarins eiga með sér samstarf um vinnslu tölfræðiupplýsinga sem tryggir að þegar sest er að samningaborði byggja aðilar á sömu gögnum. Tölfræðinefnd (d. Statistikudvalget) hefur starfað frá 1987 með aðild DA, LO og þriggja ráðuneyta og leggur mat á þróun launakostnaðar, verðlags og kaupmáttar í Danmörku og erlendis og aðra þætti sem áhrif hafa á samkeppnishæfni landsins. Nefndin gefur út skýrslu í september ár hvert. Í skýrslu tölfræðinefndarinnar er ekki að finna nein tilmæli eða álit á launabreytingum. Launabreytingar hverju sinni eru almennt taldar endurspeglar hlutfallslegan styrk samningsaðila og mat þeirra á aðstæðum og ábyrgt mat á getu efnahagslífsins til launabreytinga. Samningsaðilar eru einnig með samning við hagstofuna (d. Danmarks Statistik).¹¹

3.6 Samningsferlið

3.6.1 Undirbúningur

Mikið er lagt upp úr vönduðum undirbúningi fyrir kjarasamningsgerðina. Efnahagslegar forsendur þurfa að liggja fyrir og annar undirbúningur er vandaður. Áður en sest er að samningaborðinu eru viðræðuáætlanir útbúnar um ferlið og þeim síðan fylgt. Kjarasamningar á almennum markaði hafa nú allir sama gildistíma, en eins og fram hefur komið er venjan sú að kjarasamningar á opinberum markaði eru gerðir

10. Kjaradeilunni lauk með lagasetningu 25.4. eftir nærri 4 vikna verkþann KL.

11. <http://dst.dk/da/>

ári eftir samninga á almennum markaði. Gerð er tímaáætlun og t.a.m. þurfa kröfur að vera komnar fram fyrir ákveðinn tíma. Eftir það er ekki hægt að koma með nýjar kröfur.

3.6.2 Framleiðni og kjarasamningar

Framleiðni hefur vaxið hægt í Danmörku undanfarin ár. Í nýrri skýrslu frá DA koma fram miklar áhyggjur af hægri framleiðniaukningu og er lagt til að gripið verði til aðgerða enda sé það forsenda launahækkana. Samtök launafólks hafa lýst því yfir að samningsaðilar geti engin áhrif haft á framleiðni og að hún eigi ekki að vera umræðuefni í kjarasamningum.

3.6.3 Launaskrið og kjarasamningar

Launaskrið á næstliðnu samningstímabili er ekki ætlað að hafa áhrif við gerð nýrra kjarasamninga og að jafnaði er því ekki litið í baksýnispegilinn við gerð kjarasamninga en fremur horft til framtíðar. Ef launaskrið hefur verið meira hjá einni stétt en annarri, hefur það ekki áhrif til hækkunar á alla línuna. Nú er atvinnuleysi 5% og fer minnkandi og samkvæmt því má búast við að krafist verði meiri launahækkana en undanfarin ár. Launaskrið mun síðast hafa komið til umræðu í kjarasamningum fyrir 25-30 árum.

3.6.4 Undanfarar

Kjarasamningaloturnar hefjast alltaf með viðræðum Dansk Industri (DI) og CO-industri (d. gennembrudsområde). Þar er takturinn sleginn um launahækkanir enda er hér um að ræða fyrirtæki og félög innan greina í alþjóðlegri samkeppni. Samstaða er á vinnumarkaði um að þessar greinar séu leiðandi við samningsgerðina.

Undanfararnir ráða ferðinni um launahækkanir á öllum vinnumarkaðnum. Í kjölfar kjarasamninga DI og CO-industri er samið innan fyrirtækjanna um útfærslu launahækkana. Ákveðið svigrúm er fyrir sveigjanleika í útfærslunni en ekki kostnaðarfrávik. DA hefur það hlutverk að tryggja að samningar DI-CO verði fyrirmynd á öðrum sviðum. Allar breytingar á kjarasamningi eru kostnaðarmetnar og mat lagt á hvort þær séu innan þess ramma sem ákveðinn hefur verið í samningum undanfaranna. Opinberi markaðurinn fylgir hinum almenna með hinni sérdönsku launaþróunartryggingu.

Allir kjarasamningar á LO-DA sviðinu renna út á sama tíma. Í atkvæðagreiðslum um samninga greiða að jafnaði 30-35% félagsmanna atkvæði. Þegar búið er að gera samninga fyrir 95% af samningssviðinu er að mati LO óhætt að sáttasemjari leggi fram eina, stóra miðlunartillögu fyrir þá sem enn eiga ósamið.

Í kjarasamningum með launatöflum (d. normalløn), t.d. um ræstingu og störf bílstjóra, geta aukagreiðslur einnig komið til á vinnustöðunum. Bílstjórar geta t.d. fengið greitt aukalega ef þeir fara vel með bílana. Það hentar ekki litlum fyrirtækjum í flutningum og ræstingu að vera með árlega fyrirtækjasamninga. Stærri fyrirtæki gætu gert það en í minni fyrirtækjum þar sem engin hefð er fyrir störfum trúnaðarmanna reynist



Þetta vandasamara. Trúnaðarmenn gegna í Danmörku mjög mikilvægu hlutverki þegar kemur að samningum um launabreytingar.

DA fer fram á að kjarasamningarnir séu tengdir í eina heildaratkvæðagreiðslu, þar sem atkvæði eru talin upp í einu lagi. Rökin eru að það þjóni engum tilgangi fyrir atvinnurekendur að vera með samninga við sum félög á meðan önnur séu með lausa samninga og geti stöðvað starfsemi fyrirtækjanna.

3.6.5 Samningar í fyrirtækjum

Ánægja ríkir meðal fyrirtækja með það fyrirkomulag að gera samninga milli þeirra og trúnaðarmanna stéttarfélaganna. Próast hefur góður skilningur milli fyrirtækja og trúnaðarmanna um kostnaðarauka sem fyrirtækin geti þolað. Áður fyrr voru verkföll tíð og mikill þrýstingur á hækkun lágmarkslauna í miðlægum samningum en svo er ekki lengur.

Stéttarfélögin gegna ekki beinu hlutverki í fyrirtækjasamningum því trúnaðarmaðurinn semur um laun umfram lágmarkslaun en ekki stéttarfélagið sem annast þó ráðgjöf. Ef ekki næst samkomulag á vinnustað koma stéttarfélagið og DA að lausn ágreiningsins.

3.6.6 Kjarasamningar hins opinbera

Stéttarfélög sem gera kjarasamninga á opinberum markaði eru mörg og samningsrétturinn liggur hjá félögunum. Þrenn heildarsamtök hafa neitunarvald þegar kemur að kosningu um samningana. Þetta eru LO, FTF og AC. Verkfallsrétturinn er því takmarkaður í opinbera geiranum og samningar lenda oftast í öngstræti þar en á almenna markaðnum. Þetta kann einnig að stafa af hefð um takmarkað hlutverk sáttasemjara í samningum á opinberum markaði.

3.6.7 Verkföll og vinnudeilur

Náist ekki samkomulag í fyrirtækjasamningum um launabreytingar innan settra kostnaðarmarka geta starfsmenn boðað til eins dags, löglegs verkfalls með viku fyrirvara, til að knýja fram breytingar þó friðarskylda sé í gildi. Í framhaldinu sendir hlutaðeigandi fyrirtæki kvörtun til DA og nefnd tveggja fulltrúa frá hvorum aðila hittist hjá sáttasemjara til að greiða úr ágreiningnum. Eftir fundinn eru starfsmenn skyldugir til að snúa aftur til vinnu. Þá getur málið enn verið óleyst. Ákvæðið um eins dags vinnustöðvun á uppruna sinn í samningi milli LO og DA. Ef vinnustöðvun stendur lengur en einn dag getur félagsdómur lagt sektir á starfsmenn.

Friðsælt hefur verið á danska vinnumarkaðnum undanfarin ár. Skráð verkföll hafa verið á bilinu 200-300 árlega og hafa þau að jafnaði staðið í einn dag.¹²

12. <http://www.dst.dk/en/Statistik/emner/fravaer-og-arbejdsstandsninger/arbejdsstandsninger.aspx>

3.6.8 Atkvæðagreiðslur um samninga

Um 95% af félagsmönnum LO fá kjör sín í gegnum kjarasamninga. Í síðustu atkvæðagreiðslu LO um samninga tóku 29% þátt og 69,1% samþykktu samninginn. Öll aðildarfélög LO samþykktu samningana nema félag pípulagningarmanna þar sem aðeins 8% sögðu já. Ástæðan var sú að þeir voru felldir undir miðlunartillögu sáttasemjara þar sem þeir höfðu ekki náð samningum við sína viðsemjendur. Í fyrri atkvæðagreiðslum hafa 3-4 félög hafnað samningum en það hefur ekki haft nein áhrif þar sem heildarniðurstaðan gildir.

Samstaða stéttarféлага er talin vera skýringin á því hvers vegna sameiginleg atkvæðagreiðsla um samninga hefur staðist tímans tönn. Án þessa er talið að mörg minni stéttarfélög fengju lakari samninga en ella.

Hjá stéttarfélögum opinberra starfsmanna ráða samþykktir hvers félags tilhögun samþykktar eða synjunar kjarasamninga. Reglurnar eru mismunandi þannig að í sumum félögum fer fram atkvæðagreiðsla meðal allra félagsmanna en annars staðar nægir samþykki á félagsfundi eða fulltrúafundi.

Vinnuveitandi eða stjórn vinnuveitendasamtaka afgreiðir kjarasamning með fyrirvara um samþykki DA sem þarf að leggja blessun sína yfir að samningur samræmist markaðri launastefnu.

3.6.9 Að loknum samningum

Að loknum samningum leggja aðilar mat á ágæti samninganna. Á gildistíma samninga er tíminn notaður til greininga og stefnumörkunar. Undirbúningur fyrir nýja samninga hefst ári áður en þeir sem í gildi eru renna út og þá er lagt mat á þróunina það sem af er samningstímanum. Samdar eru stöðuskýrslur um laun, vinnutíma, félagsleg undirboð, lífeyrismál, óþægindagreiðslur og þær ræddar í nefndum þar sem sæti eiga fulltrúar samtaka vinnuveitenda og launafólks. Fyrir árið 1980 fór enginn slíkur undirbúningur fram en síðustu 15 árin hefur undirbúningsvinna farið vaxandi. Miklu er kostað til þessara úttekta og undirbúnings. Við gerð kjarasamninga eru útreikningar gerðir á öllu sem leiðir til kostnaðarauka og fjöldi manns starfar við það.

3.6.10 Útlitið í samningamálum á næstunni

Almenningur hefur búið við minnkandi kaupmátt undanfarin ár og hefur verið skilningur á því meðal samningsaðila að launaþróunin í Danmörku skuli vera hægari en erlendis. Forgangsröðunin hefur verið sú að atvinnan komi fyrst og launabreytingar þar á eftir. Nokkuð hefur þó endurheimst af rýrnun kaupmáttar í kjölfar fjármálakreppunnar haustið 2008.

Núgildandi samningar á almenna markaðnum renna út árið 2014. Stéttarfélög sem semja á opinberum markaði greinir á við fjármálaráðuneytið og sveitarfélögin um vinnutíma kennara og annarra. Stéttarfélögin telja snúið að hafa vinnutímareglur hins opinbera sambærilegar við þær sem gilda í einkageiranum. Fjármálaráðuneytið býður nú upp á fjögurra ára samning og vill ræða afnám greiddra matartíma og önnur vinnutímamál ríkisstarfsmanna.

3.7 Hlutverk sáttasemjara

3.7.1 Samningar yfirleitt án atbeina sáttasemjara

Leitast er við að koma á samningum án aðkomu sáttasemjara. Að afloknum samningum í iðnaði og á stærstum hluta af vinnumarkaðnum getur sáttasemjari lagt fram miðlunartillögu sem gengur yfir allan almenna vinnumarkaðinn, og þá fer fram sameiginleg atkvæðagreiðsla um tillöguna. Að sumu leyti kemur þetta sér vel fyrir lítil félög sem e.t.v. næðu ekki jafn góðum samningum en hins vegar verður máttur þeirra lítill ef þau fella miðlunartillöguna þar sem öll félögin greiða atkvæði saman um tillöguna. Að þessu leyti getur hlutverk sáttasemjara verið afgerandi fyrir minni félög á almennum markaði.

Á almenna vinnumarkaðnum gegnir sáttasemjaraembættið því stóru hlutverki fari mál í hnút en á opinbera markaðnum er hefðin önnur og sáttasemjari hefur jafnan ekki haft aðkomu að þeim samningum eins og tíðkast á almenna markaðnum. Breyting hefur nú orðið hér á vegna deilna kennara og sveitarfélaganna. Lagaumhverfið er engu að síður það sama en framkvæmdin byggir meira á hefð en lagareglum.

Ef sáttasemjari setur fram tillögu hefur hann áður gengið úr skugga um afstöðu aðila og að ekki beri of mikið í milli. Deiluaðilar bera á endanum ábyrgðina á því að tryggja samkeppnishæfni atvinnulífsins, en það er ekki á ábyrgð sáttasemjarans.

KAFLI 4 FINNLAND

4.1 Vinnumarkaðurinn í Finnlandi

Íbúar Finnlands eru 5,4 milljónir og 2,7 milljónir eru á vinnumarkaði. Af þeim eru rúmlega 2,4 milljónir í vinnu og 230 þúsund atvinnulausir. Í einkageiranum starfa 1,8 milljónir (73%) og 650 þúsund í opinbera geiranum, þar af 140 þúsund hjá ríkinu og 510 þúsund hjá sveitarfélögunum. Atvinnuþátttaka er 65% og atvinnuleysi 8,7%.¹³ 67% launafólks eru félagsmenn í stéttarfélögum (2009) og 90% launafólks byggja kjör sín á kjarasamningum, þar af allir í opinbera geiranum og 85% á einkamarkaði. Þátttaka í stéttarfélögum hefur farið minnkandi undanfarin ár, einkum meðal ungs fólks og hlutastarfsfólks.

4.2 Heildarsamtökin á vinnumarkaðnum

4.2.1 Samtök launafólks

Alþýðusambandið (SAK) í Finnlandi eru regnhlífarsamtök 21 stéttarfélags á almennum og opinberum markaði, með um eina milljón félaga innan sinna vébanda. Í samtökum þjónustufólks (s. Tjänstemannacentralorganisationen, STTK) eru 20 stéttarfélög með um 600 þúsund félagsmenn sem flestir starfa hjá ríki og sveitarfélögum en einnig á almennum markaði. Innan Akava, sambands háskólamenntaðra starfsmanna, eru 35 stéttarfélög með 570 þúsund félagsmenn sem starfa flestir á almennum markaði en einnig hjá sveitarfélögum. Ekki er mikil samkeppni meðal stéttarfélaga um félagsmenn.

4.2.2 Samtök vinnuveitenda

Á almennum vinnumarkaði eru samtök finnska atvinnulífsins (EK) langstærstu samtök atvinnurekenda en innan þeirra eru 27 aðildarfélög sem starfa á sviði iðnaðar, verslunar, samgangna, ferða-, fjármála- og margvíslegrar annarrar þjónustu. Innan vébanda þeirra eru um 16 þúsund fyrirtæki sem veita tæplega milljón starfsmönnum atvinnu. Hjá EK starfa 180 sérfræðingar.

4.2.3 Opinberi vinnumarkaðurinn

Umboð til kjarasamninga á vegum sveitarfélaga og byggðasamlaga liggur hjá vinnuveitendafélagi sveitarfélaga (s. Kommunala arbetsmarknadsverket). Skrifstofa starfsmannamála (s. Statens arbetsmarknadsverk) innan fjármálaráðuneytisins sér um samningamál fyrir ríkið. Fjölmennustu starfsmannahópar ríkisins starfa í opinberri stjórnsýslu og hjá háskólum.

Sveitarfélög og byggðasamlög starfrækja aðra skóla en háskóla og annast heilbrigðis- og velferðarþjónustu. Þriðju samtök vinnuveitenda hjá hinu opinbera er samband sókna Lútersku kirkjunnar en innan þeirra starfa um 20 þúsund manns í um 450 sóknum.

13. http://www.stat.fi/index_sv.html

4.3 Sögulegt yfirlit

Þrátt fyrir að launafólk hafi allt frá síðari hluta 19. aldar starfað saman í verkalýðsfélögum var það ekki fyrr en eftir 1940 sem aðilar vinnumarkaðar, samtök vinnuveitenda og verkalýðsfélög, viðurkenndu hvorir aðra sem samningsaðila um kaup og kjör. Frá árinu 1940 fjölgaði stéttarfélögum og samstarf aðila tók á sig ákveðna mynd. Frá árinu 1960 hefur þríhliða samstarf aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda verið í þróun og hlutverk aðila vinnumarkaðarins í samfélaginu orðið sífelld mikilvægara. Náð samstarf milli stjórnvalda, samtaka atvinnurekenda og samtaka launafólks einkennir nú finnskan vinnumarkað. Þannig fer t.a.m. allur undirbúningur lagasetningar varðandi vinnumarkaðinn fram í samstarfi þessara aðila.¹⁴

Kjarasamningar hafa löngum verið miðstýrðir í Finnlandi. Á undanförunum áratugum hafa þríhliða samningar, þ.e. samningar milli heildarsamtaka á vinnumarkaðarins með þátttöku ríkisins, verið regla fremur en undantekning. Framlag ríkisins hefur falist í skattalækkunum fyrir launafólk eða fyrirtæki. Samningarnir hafa gjarnan haft það að markmiði að stuðla að aukinni atvinnu og hafa áhrif á tekjudreifingu. Þríhliða samningar hafa jafnan verið til tveggja ára en samningar milli samtaka atvinnurekenda og stéttarfélaganna verið ýmist til eins, tveggja eða þriggja ára.

Kjarasamningar í Finnlandi 1988-2013	
Samningstími	Samningsform
1988	Stéttarfélög/sambönd
1989	Þríhliða samningur
1990-1991	Þríhliða samningur
1992-1993	Þríhliða samningur
1994-1995	Stéttarfélög/sambönd
1996-1997	Þríhliða samningur
1998-1999	Þríhliða samningur
2000	Stéttarfélög/sambönd
2001-2002	Þríhliða samningur
2003-2004	Þríhliða samningur
2005-2006	Þríhliða samningur
2007-2010	Stéttarfélög/sambönd
2011-2013	Miðlægur rammasamningur

Gildistími rammasamningsins 2011-2013 er 25 mánuðir, frá 1.10.2011-31.10.2013, og tekur til alls vinnumarkaðarins. Markmið hans er að tryggja samkeppnisstöðu Finnlands, hagvöxt, fjárfestingar, atvinnu og kaupmátt á óvissutímum. Heildarkostnaður í kjarasamningum á grundvelli hans mátti ekki aukast um meira en 2,4% á fyrri hluta samningstímans og 1,9% á þeim síðari.

14. http://www.tem.fi/files/31813/Finnish_Labour_Legislation.pdf



4.4 Ramminn um kjarasamningana

4.4.1 Kjarasamningar og löggjöf

Löng hefð er fyrir þríhliða samstarfi aðila vinnumarkaðarins og ríkisins um kjarasamninga og vinnumarkaðsmál. Þríhliða samstarf aðila og ríkisins fjallar um ýmis réttindamál á vinnumarkaði s.s. lífeyrismál, fæðingarorlof, atvinnuleysistryggingar, réttindi eldri starfsmanna, menntun og starfsþjálfun. Kjarasamningarnir sjálfir eru á forræði samningsaðila en ríkið kemur að með ýmsum hætti, t.d. með aðgerðum í skatta- og atvinnumálum. Aðilar vinnumarkaðarins gegna lykilhlutverki við breytingar á löggjöf og regluverki um vinnumarkaðsmál. Lágmarkslaun eru ekki lögbundin en í lögum um kjör launafólks er ákvæði um að óheimilt sé að semja um lakari kjör en kjarasamningur á viðkomandi starfssviði segir til um. Um kjarasamninga gilda sérstök lög (e. The collective agreements act).¹⁵

4.4.2 Umboð til kjarasamningsgerðar

Umboð til samningsgerðar er hjá stéttarfélagunum en þau geta eftir atvikum framselt það til heildarsamtakanna og það sama gildir hjá samtökum atvinnurekenda.

4.4.3 Laun, bótakerfið og lífeyrir

Efnahagsástand hefur verið erfitt í kjölfar kreppunnar árið 2008 og atvinnuleysi mikið, einkum meðal ungs fólks. Breytingar hafa verið gerðar á bótakerfinu í því skyni að það verði meira vinnuhvetjandi fyrir ungt fólk en skiptar skoðanir eru um ágæti breytinganna. Mikil umræða hefur verið um samspil atvinnuleysisbóta og lífeyris en eldri starfsmenn hafa haft meiri rétt til bóta en aðrir, sé þeim sagt upp eftir vissan aldur. Þeir hafa átt rétt á atvinnuleysisbótum fram að töku lífeyris.

Vinnuveitendur og ríkisstjórnin hafa lagt til að almennur lífeyrissaldur verði hækkaður í 65 ár en hann er nú 63 ár. Samtök launafólks hafa hins vegar sett sig upp á móti því en engu að síður eru ákveðnar breytingar í farvatninu sem hækka munu lífeyrisaldur.

4.5 Samningakerfið

4.5.1 Launakerfi

Að mati finnsku samtaka atvinnulífsins (EK) ber að leggja meiri áherslu á nærsamninga en minnka vægi miðlægra samninga. Samningar eigi að verða án atbeina stjórnvalda og almenni markaðurinn að leiða launamyndunina. Með því að bæta samkeppnishæfni fyrirtækjanna og auka framleiðni sé hægt að auka atvinnu og kaupmátt launa. EK telja mjög brýnt að bæta samkeppnisstöðuna en samtök launafólks eru ekki sammála þeim um leiðir til þess.

15. <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1946/en19460436.pdf>

4.5.2 Samstarf um launaupplýsingar og efnahagsmál

Innan fjármálaráðuneytisins er starfandi samstarfsnefnd aðila vinnumarkaðarins og ríkisins (s. Kommissionen för inkomst- och kostnadsutvecklingen)¹⁶ sem leggur mat á kostnaðaráhrif kjarasamninga. Nefndinni er ætlað að stuðla að sameiginlegri sýn á stöðu vinnumarkaðarins, launabreytingar, verðlag, kaupmátt og samkeppnishæfni í hagkerfinu. Löng hefð er fyrir þrihliða samstarfi aðila vinnumarkaðar og ríkisstjórnar hverju sinni um mál er varða undirbúning og eftirfylgni kjarasamninga og mótun efnahagsstefnu.

Þá er starfandi efnahagsráð (s. Ekonomiska rådet) sem er samstarfsvettvangur ríkisstjórnar, aðila vinnumarkaðar og Seðlabanka Finnlands¹⁷ um efnahagsmál.

Samtök atvinnulífsins í Finnlandi og verkalyðshreyfingin starfa einnig saman að greiningum á áhrifum breytinga á samningum og aðgerðum ríkisvaldsins til að samningsaðilar hafi sameiginlegan grunn til að standa á í samningaviðræðum. Sameiginlegir útreikningar af slíku tagi fela ekki í sér að þessir aðilar séu sammála um hvaða breytingar séu æskilegar eða skili mestum árangri. Neðangreind tafla er dæmi um sameiginlega útreikninga samtakanna.

Kaupmáttarútreikningar miðað við mismunandi forsendur og fyrirbyggjandi ákvarðanir og forsendur stjórnvalda					
Umsamdar launahækkunar	0,0	0,5	1,0	1,5	2,0
Launaskrið	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Launahækkunar alls	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0
Hækkun launakostnaðar ¹	1,3	1,8	2,3	2,8	3,3
Hækkun tekjuskatts ²	-0,6	-0,7	-0,9	-1,0	-1,1
Launahækkunar eftir tekjuskatt	0,4	0,8	1,1	1,5	1,9
Verðbólga ³	1,6	1,8	1,9	2,1	2,3
Breyting kaupmáttar eftir skatt	-1,2	-1,0	-0,8	-0,6	-0,3
Fjölgun starfandi í %	0,9	0,6	0,3	0,0	-0,3
Fjölgun starfandi ⁴	23.000	15.000	8.000	0	-8.000
Fjölgun vinnustunda	1,4	1,1	0,8	0,5	0,2
Kaupmáttur alls launafólks	0,2	0,1	0,0	-0,1	-0,1

1. Launatengt gjald sem rennur til ellilífeyris (pensionsavgift) hækkað um 0,3%.

2. Tekjuskattur hækkar því skattþrep hækkar ekki til samræmis við launaþróun.

3. Hver prósentu í launahækkun er talin valda 0,35% verðlagshækkun.

4. Grunnforsenda ríkisstjórnarinnar er að við 2,5% launahækkun fjölgi störfum ekki en vinnutími lengist þannig að heildarvinnustundum fjölgi um 0,5%.

Út frá þessari töflu (e. bas-scenario) er síðan varpað ljósi á ýmsar mögulegar aðgerðir stjórnvalda í tengslum við samningana. Þær aðgerðir voru t.a.m. að launatengd gjöld yrðu ekki hækkuð og að tekjuskattþrep yrðu hækkuð, þ.e. að tekjuskattur launafólks hækkaði ekki.

16. <http://vnk.fi/hankkeet/tulo-ja-kustannuskehitys-toimikunta/sv.jsp>

17. <http://statsradet.fi/hallitus/talousneuvosto/sv.jsp>

4.6 Samningsferlið

4.6.1 Undirbúningur

Útreikningar á svigrúmi fara fram í nefndunum sem minnst er á hér að framan. Þetta samstarf er þó að einhverju leyti óformlegt og hefur þegar til kastanna kemur ekki úrslitaáhrif á launahækkunar.

Árið 2011 gerðu aðilar vinnumarkaðarins rammisamning um launahækkunar. Rammisamningurinn gildir fyrir allan vinnumarkaðinn, þ.e. einnig um þá sem standa utan stéttarfélaganna og samtaka vinnuveitenda. Samið var um kostnaðarauka og honum ráðstafað í nærisamningum innan fyrirtækjanna og stofnana. Þetta er sveigjanlegra fyrirkomulag við launahækkunar en áður hefur tíðkast þegar sama launahækkun gekk yfir alla línuna.

Gildistími rammisamningsins er mismunandi eftir félögum þannig að samningar losna á tímabilinu október 2013 til maí 2014. Það er ekki fastbundið hverjir eru undanfarar í kjarasamningsgerð á finnskum vinnumarkaði og það ræðst af því hvaða samningar renna út fyrst.

Ekki er ljóst hvort í komandi kjarasamningsgerð verður haldið áfram á þeirri braut að gera rammisamning eða hvort horfið verður aftur til eldra fyrirkomulags. Gildistími kjarasamninganna hefur verið mislangur eða frá einu ári til þriggja ára.

Í rammisamningi milli heildarsamtakanna sem gerður var árið 2011 felst að stéttarfélög og viðsemjendur geta ráðstafað umsaminni hækkun sjálf, t.d. í vaktaálög, launatöfluhækkun eða annars. Ekki er tekið tillit til launaskriðs við gerð nýrra kjarasamninganna og því ekki horft í baksýnispegilinn að því leyti.

4.6.2 Undanfarar

Víðtækur skilningur er á mikilvægi samkeppnisgreinanna þegar kemur að gerð kjarasamninganna. Engu að síður hefur það ekki verið í föstum skorðum hverjir eru undanfarar þegar kemur að kjarasamningsgerð og stundum fer það eftir gildistíma samninganna.

Þrátt fyrir víðtæka samvinnu um svigrúm til launahækkanna hefur reynst erfitt að koma í veg fyrir höfrungahlaup við kjarasamningsgerð, þ.e. tilhneigingu til þess að semja um meiri hækkunar en þær sem áður hefur verið samið um.

4.6.3 Verkföll og vinnudeilur

Á meðan kjarasamningar eru í gildi ríkir friðarskylda og verkföll og verkbönn eru óheimil. Þegar samningar losna geta aðilar boðað verkfall/verkbann með 14 daga fyrirvara. Að mati vinnuveitendasamtakanna (EK) eru of litlar skorður settar við verkfallsrétti stéttarfélaganna.

Árið 2011 voru 163 verkföll í landinu, samanborið við 191 árið 2010. Þátttakendur í verkföllunum voru 59.000 og tapaðir vinnudagar 128.000 þannig að meðalverkfallið stóð í um tvo daga.

4.6.4 Atkvæðagreiðslur um samninga

Það fer ekki fram almenn atkvæðagreiðsla um kjarasamninga heldur eru þeir samþykktir í stjórnnum stéttarféлага og félögum vinnuveitenda.

4.7 Hlutverk sáttasemjara

4.7.1 Lykilhlutverk í vinnudeilum

Ríkissáttasemjari er skipaður til fjögurra ára í senn og gegnir lykilhlutverki við að setja niður vinnudeilur. Honum ber skylda til að stíga inn í vinnudeilur að beiðni aðila en getur einnig gert það að eigin frumkvæði og ber að gera það ef vinnudeilur hafa áhrif á allt samfélagið. Samningsrétturinn er þó sem fyrr hjá aðilum deilunnar og þeim ber engin skylda til að samþykkja tillögur sáttasemjara.

Að mati Vinnuveitendasambands Finnlands (EK) er brýnt að endurskoða lög um sáttamiðlun í vinnudeilum en núgildandi lög eru frá 1962.

KAFLI 5 NOREGUR

5.1 Vinnumarkaðurinn

Á norskum vinnumarkaði eru tæplega 2,7 milljónir manna, þ.a. tæplega 2,6 milljónir í vinnu og tæplega 100 þúsund atvinnulausir. Um 70% launafólks starfar hjá fyrirtækjum í einkaeigu og opinberum rekstri, 11% við stjórnslu ríkisins og 19% við stjórnslu sveitarfélaga og fylkja (þriðja stjórnslustigið). Atvinnuþátttaka er um 71% og atvinnuleysi mælist 3,2%.¹⁸

Kjör langflestra launamanna í Noregi fara eftir kjarasamningum stéttarfélaga og vinnuveitenda þó að þátttaka í stéttarfélögum sé lítil miðað við Norðurlöndin, eða einungis 55%. Sú regla gildir að ef 10% starfsmanna fyrirtækis í tilteknum störfum eru félagsbundnir þá tekur kjarasamningur þess félags sem þeir tilheyra til allra starfsmanna fyrirtækisins í sömu störfum, óháð félagsaðild. Tíu stærstu stéttarfélögin hafa innan sinna vébanda um 65% þeirra sem eru félagsbundnir. Mörg fyrirtæki sem standa utan vinnuveitendasambanda notast engu að síður við kjarasamninga fyrir sitt starfsfólk. Kjarasamningar á almennum markaði sem taka til landsins alls eru á bilinu 5-600 og á opinbera markaðnum um 100.

5.2 Heildarsamtök á vinnumarkaði

5.2.1 Samtök launafólks

Fern heildarsamtök launafólks á norskum vinnumarkaði eru stærst. Alþýðusambandið norska, LO, er fjölmennast með 880 þúsund félagsmenn í 22 stéttarfélögum. Samtök almennra stéttarfélaga (n. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS) er samband 22 félaga ýmissa fagstétta sem starfa bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði. Samtals telur YS um 230 þúsund félagsmenn. Unio er bandalag félaga háskólamenntaðra starfsmanna og innan vébanda þess eru 11 félög og um 300 þúsund félagsmenn. Innan Unio eru t.a.m. kennarafélög, félag hjúkrunarfræðinga og félag lögreglumanna. Innan annarra samtaka háskólamenntaðra starfsmanna (n. Akademikerne) eru 13 félög sem semja fyrir um 170 þúsund starfsmenn s.s. lækna, verkfræðinga, tannlækna, lögfræðinga, félagsvísindamenn og arkitekta bæði á opinberum og almennum vinnumarkaði. Nokkur samkeppni er milli stéttarfélaga á norskum vinnumarkaði og afleiðingin er að vinnuveitandi getur þurft að gera fleiri en einn kjarasamning vegna sömu starfa.

5.2.2 Samtök vinnuveitenda

Prenn heildarsamtök vinnuveitenda eru starfandi á almenna markaðnum. Vinnuveitendasamband sveitarfélaganna semur fyrir sveitarfélög og fylki og síðan gerir ríkið kjarasamninga við starfsmenn ríkisins. Á almenna markaðnum eru samtök atvinnulífsins (n. Næringslivets hovedorganisjon, NHO) stærst með 22 þúsund aðildarfyrirtæki sem veita um 530 þúsund manns atvinnu. Í NHO er 21 aðildarfélag, auk 15 svæðisbundinna vinnuveitendafélaga og starfa þau fyrir flestar greinar atvinnulífsins, þ.e. sjávarútveg, olíuiðnað, framleiðsluiðnað, byggingariðnað,

18. Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Noregs, 4. ársfj. 2012. <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>

orkuiðnað, verslun, flutninga og ferðapjónustu. Vinnuveitendasamband fyrirtækja í þjónustugeiranum (n. Virke) starfar fyrst og fremst á sviði verslunar, en einnig í ferðapjónustu, menningarstarfsemi, heilbrigðis- og umönnunargeiranum og annarri þjónustu. Virke er næst stærsta vinnuveitendasamband Noregs en innan þess eru 16.500 fyrirtæki með beina aðild og 220 þúsund starfsmenn. Nokkur samkeppni er á milli Virke og NHO um félagsmenn. Spekter eru vinnuveitendasamtök með aðild fyrirtækja sem starfa bæði á almennum markaði og innan opinbera geirans og eiga fyrirtækin beina aðild að samtökunum. Aðildarfyrirtæki Spekter eru 180 og starfa einkum í heilbrigðisþjónustu, samgöngum og menningarstarfsemi og hafa samtals um 200 þúsund starfsmenn í þjónustu sinni.

5.2.3 Opinberi vinnumarkaðurinn

Samband vinnuveitanda hjá sveitarfélögum og fylkjum nefnist Kommunal Sektor (KS). Innan sveitarfélaga og fylkja starfa samtals 360 þúsund manns sem tilheyra 40 stéttarfélögum. Sveitarfélögin hafa framselt umboð til kjarasamninga til KS sem gerir um 100 kjarasamninga. Ráðuneyti (n. Fornyingis-, administrasjons- og kirkedepartementet, FAD) hefur umsjón með starfsmannamálum ríkisins. FAD gerir aðalkjarasamning (n. hovedtariffavale) við stéttarfélögin, en síðan er ákveðið svigrúm í hverri stofnun til útfærslu á launahækkunum innan ákveðins ramma. Kjarasamningar FAD eru einungis fjórir að tölu.

5.3 Sögulegt yfirlit

Löng hefð er fyrir kjarasamningum aðila vinnumarkaðarins í Noregi en fyrsti kjarasamningurinn var á gerður landsvísu árið 1907. Þrátt fyrir að þátttaka launafólks í stéttarfélögum sé umtalsvert minni í Noregi en á hinum Norðurlöndunum eru kjör meirihluta launamanna engu að síður ákvörðuð í kjarasamningum, m.a. vegna reglna um almennt gildi þeirra við tiltekin skilyrði.

Þríhliða samstarf aðila vinnumarkaðarins á sér einnig langa hefð en svokölluð tengslanefnd (n. Kontaktutvalg) hefur starfað í rúm 60 ár og tækninefnd (Teknisk beregningsutvalg, TBU) litlu skemur. Verður vikið að þessu samstarfi frekar síðar.

Frá síðari heimsstyrjöld hefur iðnaðurinn mótað umhverfi kjarasamninga í Noregi og verið leiðandi þegar kemur að launabreytingum. Olíuævintýri Norðmanna hófst fyrir rúmum 40 árum og síðustu áratugi hefur það haft mikil áhrif á efnahagslíf Noregs og þá um leið aðstæður til kjarasamningsgerðar. Fram til ársins 1993 voru ekki neinar almennar reglur í gildi um lágmarkslaun en þá voru samþykkt lagaákvæði sem tryggja að stjórnvöld geti ákveðið að kjarasamningar mæli fyrir um lágmarkslaun á ákveðnum sviðum.

Frá árinu 1966 hafa útflutningsgreinarnar aðrar en olíuíðnaðurinn verið leiðandi hvað varðar launahækkanir. Þegar kemur að kjarasamningum eru greinar og félög sem í hópi svonefndra undanfara¹⁹ (n. frontfagsmodellen) í fararbroddi og gera fyrsta kjarasamninginn. Önnur stéttarfélög sem semja við opinbera vinnuveitendur fylgja á eftir.

Efnahagshrunið árið 2008 hafði minni áhrif í Noregi en víðast annars staðar. Framleiðnivöxtur dróst minna saman og atvinnuleysi jókst lítið og einungis tímabundið. Atvinnuástand er gott í Noregi og laun eru hærrí þar en í samkeppnislöndunum og launahækkanir meiri, eða um það bil 4% á ári.

5.4 Ramminn um kjarasamninga

5.4.1 Kjarasamningar og löggjöf

Stjórnvöld hafa ekki afskipti af kjarasamningsgerð og ferlið og niðurstaða samninga er alfarið í höndum samningsaðila. Tvenn lög gilda um skipulag kjarasamninga og úrræði í vinnudeilum. Vinnudeilulögin gilda um almenna markaðinn og sveitarstjórnarstigið en þjónustudeilulögin um ríkisstarfsmenn.²⁰ Þau fyrrnefndu voru endurskoðuð árið 2012 en tími þótti kominn til að skýra lögin og aðlaga þau breytingum undanfarinna áratuga, en ekki voru gerðar á þeim grundvallarbreytingar. Forsenda lögmæts verkfalls eða verkbanns skv. lögunum er skrifleg tilkynning til gagnaðila og sáttasemjara þess efnis sem berast skal með 14 daga fyrirvara. Í tilkynningunni til sáttasemjara skal koma fram í hverju deilan felst, til hvaða fyrirtækja hún tekur, hversu marga launamenn hún snertir og lýsing á stöðu viðræðna. Sáttasemjarinn hefur tveggja daga frest til að ákveða hvort hann fresti vinnustöðvun eða verkbanni á grundvelli þess að aðgerðir geti skaðað almannahagsmuni. Eftir frestun sáttasemjara verða sáttatilraunir að fara fram í 10 daga uns aðilum er heimilt að lýsa þær árangurslausar. Eftir það hefur sáttasemjarinn fjóra daga til viðbótar til að reyna að ljúka deilunni. Það felur í sér að sáttasemjara er heimilt að fresta vinnustöðvun/ verkbanni í 14 daga.

Samkvæmt þjónustudeilulögunum eru reglur formfastari fyrir opinbera vinnumarkaðinn en þær sem gilda á almenna vinnumarkaðnum. Til að mynda verða stéttarfélög starfsmanna ríkisins að vera af ákveðinni stærð til að geta farið með samningsumboð en svo er ekki á almenna vinnumarkaðnum. Samkvæmt þjónustudeilulögunum er óheimilt að hefja vinnudeilu á meðan á sáttastörfum stendur. Sáttasemjari hefur 14 daga frest til að hefja sáttastörf frá þeim tíma sem honum barst tilkynning um að samningaviðræður hafi siglt í strand. Að því loknu verða sáttaumleitarnir að standa í a.m.k. 14 daga áður en aðilar geta lýst þær árangurslausar. Síðan hefur sáttasemjari sjö daga til viðbótar áður en vinnustöðvun getur hafist. Sáttasemjara er heimilt að nota frestunarheimildir laganna í vinnudeilum hjá sveitarfélögum einnig þó svo að öðru leyti gildi vinnudeilulögin um starfsmenn sveitarfélaga.

19. Sjá umfjöllun í 5. kafla c um lðnaðarsamninginn og Framvarðarlíkanið.

20. Vinnudeilulögin, Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) frá 2012 og þjónustudeilulögin, Lov om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven), frá 1958, síðast endurskoðuð 2012.

5.4.2 Umboð til kjarasamningsgerðar

Samningsumboðið er hjá stéttarfélagunum og á almenna markaðnum eru ekki strangar reglur um hver getur fengið umboð til samningsgerðar. Í raun getur fámennur hópur innan fyrirtækis stofnað stéttarfélag og óskað eftir því að vinnuveitandi geri við hann kjarasamning. Vinnuveitandi getur hins vegar neitað að gera nýjan kjarasamning en starfsmenn geta farið í verkfall til að knýja fram kjarasamning. Ferill ágreinings um þetta er vel skilgreindur í vinnudeilulögunum og er góð sátt um hann meðal aðila vinnumarkaðarins.

Almennt er viðurkennt að aðilar vinnumarkaðarins gegna lykilhlutverki í samfélaginu og er ábyrgð þeirra rík í málum sem snerta vinnumarkaðinn og kjarasamninga. Fulltrúar launafólks og vinnuveitenda koma að lagasetningu um vinnumarkaðsmál og samvinna er milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um atriði er snerta vinnumarkaðinn, kjör launafólks, rekstrarumhverfi í atvinnulífinu og útreikninga á efnahagslegum forsendum kjarasamninga.²¹

Engin lög um lágmarkslaun eru í gildi í Noregi en stjórnvöld hafa heimild til að ákveða að kjarasamningar á vissum sviðum fái almennt gildi (n. allmenngjöring) og þar með að greidd séu að minnsta kosti lágmarkslaun samkvæmt kjarasamningi á viðkomandi samningssviði. Stjórnvöld hafa beitt þessum heimildum vegna starfa í byggingariðnaði og ræstingu þar sem erlent starfsfólk er fjölmennt og undirboð voru algeng.

5.4.3 Erlent vinnuafli og atvinnuleysi

Vinnumarkaðurinn hefur breyst mikið undanfarin ár vegna fjölgunar erlendra starfsmanna, sérstaklega frá Austur- Evrópu. Atvinnuleysi erlendra starfsmanna er meira en meðal annarra sem veldur ákveðnum samfélagsvanda. Myndast hefur stór hópur atvinnulauss fólks af erlendum uppruna þótt atvinnuleysi sé almennt lítið. Algengt er að erlendir starfsmenn sem starfa hjá erlendum fyrirtækjum, séu á lægri launum en innfæddir Norðmenn þar sem þeir fá laun samkvæmt lágmarksákvæðum kjarasamninga en umsamin laun í fyrirtækjasamningum eru oft mun hærrí. Þannig geta launahækkar innfæddra Norðmanna verið hærrí en uppgefin meðaltalslaunahækkun vegna þess að erlendir starfsmenn fylgja þróun lágmarkslauna.

5.5 Samningakerfið

5.5.1 Hlutverk og samningar LO og NHO

Kjarasamningar á almenna markaðnum eru byggðir upp annars vegar af aðalkjarasamningi (n. hovedavtale) heildarsamtaka stéttarféлага og vinnuveitenda og hins vegar af kjarasamningi stéttarféлага við atvinnugreinafélög vinnuveitenda eða heildarsamtök þeirra.

21. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmarkedspolitikk/inntektspolitikk/tbu.html?id=439434>

Í aðalkjarasamningi er samið um leikreglur vinnumarkaðarins, s.s. reglur sem gilda um ágreining aðila, samningsumboð, hlutverk trúnaðarmanna og almennar reglur um samninga og samstarfsgrundvöll aðila. Ekki eru ákvæði um launabreytingar í aðalkjarasamningi. Venjulega gilda aðalkjarasamningar í fjögur ár og eru fyrirmynd annarra samninga. Heildarsamtökin gera öll aðalkjarasamninga sem eru hluti kjarasamninga stéttarfélaganna og vinnuveitendafélaganna. Sem dæmi má nefna að átta aðalkjarasamningar eru í gildi milli LO og NHO og sex milli Virke og heildarsamtaka stéttarfélaganna eða einstakra stéttarfélaganna.

5.5.2 Kjarasamningar stéttarfélaganna við félög vinnuveitenda

Á grundvelli aðalkjarasamnings gera einstök aðildarfélög heildarsamtaka launafólks kjarasamninga um launabreytingar og önnur kjör við vinnuveitendasamtök eða einstaka vinnuveitendur. Flestir kjarasamningar kveða á um lágmarkslaun sem gilda þá fyrir allt samningssviðið. Kostnaðarrámið kjarasamninganna er síðan útfærður í fyrirtækjasamningum undir friðarskyldu. Kjarasamningar í Noregi eru venjulega gerðir til tveggja ára. Á fyrria árinu koma, auk launabreytinga, sameiginleg mál sem varða allt atvinnulífið til umfjöllunar en á síðara árinu takmarkast endurskoðun yfirleitt við eiginlegar launabreytingar og könnun þess hvort og hvernig kostnaðarrámið hefur verið nýttur. Á almenna markaðnum er víðtækara samflot félaga á síðara árinu en á því fyrria og eru kjarasamningarnir yfirleitt gerðir á milli heildarsamtaka, en á fyrria árinu koma bæði heildarsamtökin og aðildarfélög þeirra að samningunum.

5.5.3 Tækninefnd um útreikninga

Tækninefndin um útreikninga (n. Teknisk beregningsutvalg, TBU)²² er nefnd sem skipuð er af vinnumarkaðsráðuneytinu og sitja þar undir forsæti hagstofustjóra aðilar frá stærstu samtökum launafólks og vinnuveitenda, auk fulltrúa tveggja ráðuneyta. TBU gefur út skýrslur þrisvar á ári með upplýsingum um þróun launa, tekna og verðlags, samkeppnisstöðu gagnvart erlendum keppinautum og almenna efnahagsþróun. Í skýrslum TBU eru settar fram staðreyndir en engin tilmæli eða leiðsögn á grundvelli þeirra. TBU hefur aðgang að nákvæmum og víðtækum launaupplýsingum og með nýrri tækni hefur aðgengi og gæði gagna batnað. Markmiðið með útgáfu gagna TBU er að koma í veg fyrir ágreining um launaþróun og annað sem máli skiptir við gerð kjarasamninga. Það hefur tekist og góð sátt er um að upplýsingarnar gefi rétta mynd af þróuninni, en síðan er tekist á um túlkun og hvernig skuli nota upplýsingarnar til að ákveða svigrúm til launahækkana. Þar sem hluti af launahækkana er ákvarðaður á vinnustöðum fást upplýsingar um þær síðar, m.a. í gegnum skattframtöl. Í skýrslum TBU sem lagðar eru til grundvallar við kjarasamningsgerðina er sá þáttur áætlaður.

22. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmarkedspolitikk/inntektspolitikk/tbu.html?id=439434>



5.5.4 Vinnumarkaðurinn hjá hinu opinbera

Á opinbera vinnumarkaðnum er annars vegar um að ræða sveitarstjórnir og fylki sem hafa framselt umboð til kjarasamninga til Kommunal Sektor (KS) og hins vegar ríkið sem gerir aðalkjarasamning við viðsemjendur sína (n. hovedtariffavtale). Í honum er samið um réttindi og skyldur svipað og í aðalkjarasamningi á almennum markaði. Ákveðið svigrúm er innan hvernar stofnunar til að útfæra launahækkanir í stofnanasamningum innan ramma og stefnumótunar aðalkjarasamnings. Í opinbera geiranum er yfirleitt um að ræða samflot félaga um samninga og í kjölfar þeirra fara fram nærsamningar innan stofnana.

5.5.5 Launahækkanir, miðstýring/dreifstýring

Í rammasamningi aðila er samið um réttindi og fleira en í nærsamningum semja félögin við viðkomandi félag vinnuveitenda eða eftir atvikum heildarsamtök vinnuveitenda um launahækkanir miðað við það svigrúm sem fyrir hendi er. LO og NHO gegna ákveðnu samræmingarhlutverki og axla ábyrgð á að ekki sé farið fram úr svigrúmi sem samkeppnisgreinarnar setja. Í raun er oft samið í einstaklingsbundnum launasamningum á vinnustöðum. Nokkuð launaskrið hefur verið í Noregi vegna mikillar eftirspurnar eftir starfsfólki en á móti hefur vegið mikið framboð af verkafólki frá öðrum ríkjum, einkum Austur-Evrópu, sem sættir sig við lægri laun en innfæddir Norðmenn.

Samningar innan fyrirtækja um launahækkanir geta leitt til launaskriðs, sem skilgreint er sem launahækkun umfram þann ramma sem samningsaðilar hafa orðið ásáttir um, en launaskrið hefur farið minnkandi undanfarin ár. Samstaða hefur verið um samræmdar launahækkanir yfir allan markaðinn og samningsaðilar hafa lagt áherslu á launajöfnuð kynja og hækkun lægstu launa. Laun í Noregi hafa hækkað meira en í samkeppnisríkjunum, einkum vegna mikillar eftirspurnar eftir sérmenntuðu starfsfólki.

5.6 Samningsferlið

5.6.1 Undirbúningur

Milli samninga fer fram mikilvæg undirbúningsvinna. Farið er yfir hvernig til hefur tekist og sameiginleg vinna við úrvinnslu upplýsinga sem tengjast gerð kjarasamninga er stöðugt í gangi. Heildarsamtök á almennum markaði semja í aðalkjarasamningum (n. hovedavtale) til fjögurra ára en síðan eru kjarasamningar gerðir á þeim grunni, almennt til tveggja ára.

5.6.2 Sambandsnefndin

Sambandsnefndin (n. kontaktutvalget for organisasjonene i arbeidslivet) er óformleg og starfar undir forræði forsætisráðherra. Hana skipa auk hans fulltrúar heildarsamtaka launafólks og vinnuveitenda, fulltrúar frá Norges Fiskarlag og Norges Bondelag. Þetta er hluti þríhliða samstarfs stjórnvalda og heildarsamtaka vinnumarkaðarins og kemur nefndin yfirleitt saman í aðdraganda kjarasamningalotu. Tilgangur nefndarinnar er að vinna að sameiginlegum markmiðum um hátt atvinnustig, lítið atvinnuleysi og mikinn framleiðnivöxt. Grundvöllurinn er að ábyrgðin á kjarasamningum liggur hjá samningsaðilum en hlutverk sambandsnefndarinnar er að samræma launaþróun og leggja grunn að hóflegum verð- og launahækkunum sem efla atvinnusköpun og koma í veg fyrir atvinnuleysi. Sambandsnefndin hefur starfað í rúm 60 ár og fundar tvisvar til þrisvar á ári.

5.6.3 Iðnaðarsamningurinn – undanfarar

Iðnaðarsamningurinn (n. Industriavtalen) er samningur undanfara (n. frontfagen) og er byggður á grunni fjögurra eldri kjarasamninga á sviði járn og málm-tækni, iðnaðar og tæknigreina. Aðilar samningsins eru annars vegar NHO og Norsk industri og hins vegar LO og Fellesforbundet sem er stærsta sambandið innan LO. Samningurinn nær til iðnaðarmanna, verkafólks og skrifstofufólks. Markmið samningsins er að tryggja launa- og verðbreytingar sem eru í samræmi við þróun í samkeppnislöndum og stuðla að samkeppnishæfu rekstrarumhverfi atvinnulífsins.

Almenn samstaða er um að launahækkanir verða að vera innan ramma sem iðnaðurinn ræður við. Samstaða er milli aðila um að undanfarar semji fyrst og það þykir hafa reynst ágætlega. Í þessu felst að útflutningsgreinar í alþjóðlegri samkeppni eru leiðandi í launamynduninni. Þar eru línurnar lagðar og aðrir fylgja í kjölfarið. Krafan um stöðugan vinnumarkað með litlu atvinnuleysi og hagstæðu rekstrarumhverfi samkeppnisgreina ræður ferðinni.

Þrátt fyrir að ágætis samstaða hafi verið um þessa aðferðarfræði þýðir það þó ekki að launahækkanir hjá undanföllum feli í sér þak á launahækkanir, því það kemur fyrir að samið sé um meiri hækkanir í ákveðnum greinum. Gagnrýni hefur komið fram á kerfið og það sagt gera það að verkum að allir læsist í þeirri stöðu sem útflutningsgreinarnar ákveði og því vanti nauðsynlegan sveigjanleika. Umræðan hefur m.a. snúist um það hvaða hópar eigi að tilheyra undanföllum og hvort um of sé einblínt á iðnaðinn og starfsgreinar sem tengjast honum. Viðurkennt er að ákveðinn sveigjanleiki þurfi að vera fyrir hendi og að því leyti hafa aðilar að einhverju marki tekið undir þá gagnrýni sem fram hefur komið, t.d. frá hópum opinberra starfsmanna.

Á heildina lítið er niðurstaðan sú að atvinnuástand er gott í Noregi, samningsbundnar launahækkanir hafa verið nokkuð miklar og jafnar yfir öll svið vinnumarkaðarins undanfarið ár. Raunveruleg launaþróun undanfarið ár hefur þó heldur verið sérfræðingum og skrifstofufólki í hag samanborið við verkafólk og iðnaðarmenn. Almenn sátt er um það milli aðila að skapa jöfnuð og leggja áherslu á að tryggja ákveðin lágmarks-laun.

5.6.4 Endurskoðun á undanföllum

Aðferðin með undanfarana hefur verið endurskoðuð reglulega og í desember 2012 skipaði ríkisstjórnin nefnd sérfræðinga og aðila vinnumarkaðarins til að fara yfir launamyndunarkerfið.²³ Formaður nefndarinnar er Steinar Holden, hagfræðiprófessor við háskólann í Osló. Nefndin gengur undir nafninu Holden III, þar sem tvær skýrslur um launamyndun í Noregi hafa áður verið gerðar undir forystu Steinars Holden.²⁴ Í skipunarbréfinu er tekið fram að áfram verði byggt á þeirri grundvallarforsendu að atvinnugreinar í alþjóðlegri samkeppni geri kjarasamninga á undan öðrum og þeir skapi fordæmi fyrir aðrar greinar. Hins vegar er talið mikilvægt að skoða ýmsar krefjandi áskoranir svo sem:

- Að launahækkningar í Noregi hafa verið meiri en í viðskiptalöndunum.
- Áhrif olíuiðnaðarins á samningskerfið. Viðurkennt er að há laun í olíu- og gasvinnslu hafa smitast yfir á birgja í iðnaði og þjónustu og hluti þeirrar starfsemi er innan þess hóps sem myndar hóp undanfara.
- Breytta samsetningu vinnuafslisins þar sem erlendum starfsmönnum hefur fjölgað mikið.
- Að framleiðni hefur minnkað sem hefur óhjákvæmilega áhrif á svigrúm til launahækkana.

5.6.5 Áhrif olíuiðnaðarins

Sérstaða Noregs liggur meðal annars í afgerandi áhrifum olíuiðnaðarins á önnur svið vinnumarkaðarins. Laun í olíu- og gasvinnslu eru umtalsvert hærrí en í öðrum atvinnugreinum og hefur óhjákvæmilega haft áhrif á launamyndun á öðrum sviðum, einkum þeim sem tengjast olíuvinnslu. Af þeirri ástæðu hafa umsamdar, almennar launahækkningar verið meiri en í löndum sem Noregur á viðskipti við, sem auk launaskriðs hefur veikt samkeppnisstöðu útflutningsgreina annarra en olíuiðnaðarins.

5.6.6 Verkföll og vinnudeilur

Nánast allt launafólk hefur verkfallsrétt. Verkföll hafa verið tíðari hjá hinu opinbera en á almennum markaði, t.a.m. fór hluti opinberra starfsmanna í verkfall árið 2012. Á opinbera vinnumarkaðnum hefur þróunin verið sú að ríkisstarfsmenn semja fyrst og starfsmenn sveitarstjórna og fylkja fylgja á eftir. Er það jafnan gert í kjölfar samninga á almennum markaði.

Borið hefur við að vinnudeilur og verkföll hafi verið leystar með úrskurði gerðardóms sem ríkið skipar. Oftast er það ekki gert nema um störf sé að ræða þar sem vinnudeilur ógna lífi eða heilsu (skv. heimild í þjónustudeilulögum) en þó hefur

23. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/pressemeldinger/2012/hytt-offentlig-utvalg-om-lonnsdannelsen.html?id=710352>.

24. Holden I skýrsla 2001: Stefna um aukna atvinnu og verðmætasköpun, <http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/Documents-and-publications/NOUer/2000/NOU-2000-21.html?id=117571>.

Holden II skýrsla 2003: Samkeppnishæfni, launamyndun og gengi krónunnar, <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/NOUer/2003/NOU-2003-13.html?id=118874>.

Það einnig gerst í öðrum greinum þar sem um verulega fjárhagslega hagsmuni þjóðarþúsins er að ræða. Þegar starfsmenn fara í verkfall er það sambærilegt við uppsögn starfs og launahækkun í kjölfar verkfalls hefur ekki áhrif fyrr en við gildistöku endurnýjaðs kjarasamnings sem um leið felur í sér endurráðningu starfsmanna og því reynir ekki á afturvirkni kjarabreytinga. Heimild til skipunar gerðardóms, þegar einungis fjárhagslegir hagsmunir eru í húfi, er umdeild og hefur sætt kærur m.a. til Alþjóðavinnuárástofnunarinnar en dæmi eru um að gerðardómi hafi verið beitt til lausnar erfiðra deilna af þeim toga á undanförunum árum.

5.6.7 Atkvæðagreiðslur um samninga

Afgreiðsla kjarasamninga í Noregi er mismunandi innan sambanda launafólks. Innan LO hefur meginreglan verið sú að félagsmenn viðkomandi stéttarfélaga greiða atkvæði um kjarasamninga en innan annarra sambanda fer ýmist fram almenn atkvæðagreiðsla eða stjórnir sambandanna afgreiða samningana. Hjá LO eru skilyrði fyrir lágmarkspáttöku í atkvæðagreiðslum um kjarasamninga.

Innan NHO fara kjarasamningar til samþykktar hjá aðildarfyrirtækjum. Eingöngu er lítið til greiddra atkvæða og engar reglur um lágmarkspáttöku. Milliuppgjör eru samþykkt af fulltrúum aðildarsamtakanna. Hjá vinnuveitendafélaginu Spektar afgreiðir stjórnin kjarasamninga og fer því ekki fram atkvæðagreiðsla meðal aðildarfyrirtækja.

5.7 Hlutverk og verkefni ríkissáttasemjara

5.7.1 Sáttastörf í 100 ár

Lög um sáttastörf í vinnudeilum voru fyrst sett árið 1916 og hafa grundvallarþættir þeirra lítið breyst en síðasta breyting laganna var gerð árið 2012. Embættið heitir nú ríkissáttasemjari (n. Riksmekleren). Leikreglur um kjarasamninga er að finna í tvennum lögum; vinnudeilulögunum og þjónustudeilulögunum.²⁵ Á báðum sviðum mæla löggin fyrir um tvær grundvallarreglur sem eru friðarskylda á gildistíma kjarasamnings og að forsenda lögmætrar vinnudeilu eru árangurslausar sáttumleitanir hjá sáttasemjara. Í lögunum eru skýr ákvæði um verkferli í vinnudeilum. Lögfræðilegur ágreiningur um túlkun kjarasamninga eru útkljáður í félagsdómi (n. Arbeidsretten).

25. Arbejdstvistloven og tjenestetvistloven.

5.7.2 Embætti ríkissáttasemjara

Embættið er sjálfstæð stofnun sem heyrir undir vinnumálaráðuneytið (n. Arbeidsdepartementet). Sjálfstæðið felur í sér að hvorki ríkisstjórnin né aðilar vinnumarkaðarins hafa boðvald yfir sáttasemjaranum. Traust stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins er á hinn bóginn forsenda starfa sáttasemjarans. Verkefni sáttasemjara eru sáttastörf í deilum milli aðila á vinnumarkaði, þ.e. deilum um gerð nýrra kjarasamninga eða endurnýjun kjarasamninga. Meginmarkmið ríkissáttasemjara er að aðstoða aðila vinnumarkaðarins við að komast hjá vinnudeilum og halda vinnufriði.

Sáttastörf fara fram alla mánuði ársins en fjöldi sáttaumleitana er mismunandi á fyrra og síðara ári (n. hovedoppgjør, mellomoppgjør) samningstímans. Stór hluti verkefna ríkissáttasemjara eru kröfur stéttarfélaganna um kjarasamninga við fyrirtæki sem standa utan samtaka vinnuveitenda.

Ríkisstjórnin tilnefnir sérstaka sáttasemjara til að vinna tímabundið að afmörkuðum verkefnum. Árið 2012 voru 11 slíkir tilefndir til tveggja ára. Þessir sérstöku sáttasemjarar vinna einnig að sáttastörfum í deilum á landsvísi til að flýta málum hjá embættinu.

Kerfi með undanfara er ætlað að stuðla að launahækkunum sem samkeppnisgreinarnar standa undir. Einstök stéttarfélag geta þó krafist meiri launahækkana og ríkissáttasemjari hefur engin afskipti af því ef samningar víkja frá fordæmi samkeppnisgreinanna. Ef samningaviðræður aðila sigla í strand og aðkoma ríkissáttasemjara er nauðsynleg er reglan engu að síður sú að ekki eru í boði meiri launahækkanir en í samningum undanfaranna. Niðurstaðan verður sjaldnast betri fyrir launafólk en ef aðilar hefðu samið um hækkanir undanfara hverju sinni. Það er því ekki raunhæf leið að sækja hækkanir umfram það sem gerist á markaðnum til sáttasemjara. Þetta er verklag sem mótast hefur gegnum tíðina og aðilar eru sáttir við.

KAFLI 6 SVÍPJÓÐ

6.4 Vinnumarkaðurinn

Á sænska vinnumarkaðnum starfa um 5 milljónir manna. Af þeim eru 4,6 milljónir í vinnu og rúmlega 400 þúsund án atvinnu. Atvinnuþátttaka er um 70% og atvinnuleysi 8,5%. Á einkamarkaðnum starfa 72% launafólks, 5% hjá ríkinu og 23% hjá sveitarfélögum og landsþingum (þriðja stjórnarsýslustigið). Aðilar sænska vinnumarkaðarins sem gera kjarasamninga eru um 110, þ.a. 50 félög vinnuveitenda og 60 stéttarfélög, og gera þeir samtals 685 kjarasamninga sem taka til 90% launamanna. Um 70% launafólks er í stéttarfélögum og þar sem aðild fyrirtækja að samtökum atvinnurekenda er mjög almenn byggja 88% launamanna kjör sín á kjarasamningum²⁶ því kjarasamningar taka til allra starfsmanna, óháð félagsaðild, sé atvinnurekandi bundinn við kjarasamning á annað borð.

Atvinnuleysi er mikið meðal ungmenna á aldrinum 16-24 ára eða 25%, og mun atvinnuleysi ungmenna óvída hærra í Evrópu. Í því sambandi hafa verið settar fram hugmyndir um lægri laun þeirra sem koma nýir á vinnumarkaðinn til að hægt sé að koma þessum hópi í vinnu og virkni.

6.5 Heildarsamtökin á vinnumarkaðnum

6.5.1 Samtök launafólks

Alþýðusambandið (LO) eru stærstu heildarsamtök launafólks með 1,3 milljónir verkafólks, iðnaðarmanna og afgangslúfólks í 14 aðildarsamböndum. Heildarsamtökin TCO hafa 1,2 milljónir launmanna innan sinna vébanda í 15 aðildarfélögum. Félagsmenn TCO starfa bæði á almennum og opinberum markaði. Saco, heildarsamtök háskólamenntaðra, hafa rúmlega hálfa milljón félagsmanna í 22 stéttarfélögum. Félagsmenn innan Saco starfa bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði. Félagsmönnum í LO hefur farið fækkandi en fjölgað hefur í TCO og SACO. Heildarsamtökin gera ekki kjarasamninga um laun heldur fjalla um sameiginleg mál aðildarfélaganna. LO annast samræmingu í kjarasamningum um laun og almenn skilyrði en stéttarfélögin semja um laun og önnur kjör. Stéttarfélögin starfa saman í ýmsum formum eftir því hverjir viðsemjendur þeirra eru. Dæmi eru einnig um stéttarfélög sem ekki tilheyra miðlægum heildarsamtökum.

Reglan er sú að aðeins eitt LO stéttarfélag sé á hverjum vinnustað en á sviði þjónustufólks (s. tjanstemän, TCO) geta félögin verið fleiri og keppt um félagsmenn. Þá verður vinnuveitandinn að ákveða hvaða samningur er notaður. Þetta er þó yfirleitt leyst með sátt, og einungis þrjú slík mál hafa farið fyrir dómstóla undanfarinn aldarfjórðung.

26. Ársskýrsla Medlingsinstitutets 2012: http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/arsrapporter/arsrapp12.pdf

6.5.2 Samtök vinnuveitenda

Sænsku samtök atvinnulífsins (s. Svenskt Näringsliv, SN) eru með 36 aðildarfélög og 60.000 aðildarfyrirtæki með 1,7 milljón starfsmanna. SN var stofnað árið 2001 með samruna vinnuveitendasambandsins (SAF) og samtaka iðnaðarins (IF). SN er bæði vinnuveitendasamtök og atvinnuvegasamtök. Hlutverk SN er m.a. að stuðla að samstarfi atvinnugreinasamtaka. Samtökin stækka stöðugt og nú eru 75% launamanna á almennum markaði starfandi hjá aðildarfyrirtækjum þeirra. Nokkur félög atvinnurekenda standa utan SN og einnig eru sum fyrirtæki með kjarasamninga beint við stéttarfélög. 80% vinnuveitenda eru í atvinnurekendafélögum.

SN semur ekki um laun en annast samræmingu við gerð kjarasamninga og gerir kjarasamninga um almenn réttindamál, t.d. lífeyrismál og tryggingar, en kjarasamningar um launabreytingar eru gerðir af aðildarfélögum SN. Nokkur minni vinnuveitendafélög standa utan heildarsamtaka.

6.5.3 Opinberi vinnumarkaðurinn

Vinnuveitendastofnun ríkisins (s. Arbetsgivarverket) kemur fram fyrir hönd 250 ríkisstofnana, þar sem starfa um 250 þúsund starfsmenn, og gerir kjarasamninga við stéttarfélög starfsmanna. Í samtökum sveitarfélaga og landsþinga eru 290 sveitarfélög og 20 landsþing sem hafa eina milljón starfsmanna. Samningar um laun og réttindi eru miðlægir en áhersla er lögð á nærsamninga (s. lokal lönebildning) hjá hinu opinbera og reynt hefur verið að finna leiðir til að auka þann þátt í launamynduninni.

6.6 Sögulegt yfirlit

Fyrsti aðalsamningurinn (s. huvudavtalet) milli LO og SAF (forveri SN) var gerður árið 1938 og gengur undir nafninu Saltsjöbads-samningurinn. Samningurinn fjallar um leikreglur á vinnumarkaðnum, samningsaðila og hvernig skuli semja.

Í febrúar 1990 ákvað vinnuveitendasamband Svíþjóðar (SAF) að kjarasamningar yrðu framvegis gerðir á vettvangi aðildarfélaga þess og kom sú ákvörðun til framkvæmda í samningunum 1993. Svíþjóð er mjög háð útflutningi sem stendur undir um 50% af vergri landsframleiðslu. Bæði iðnaðarvörur og þjónusta eru mikilvægar í útflutningi, en hlutur landbúnaðarvara er mjög lítill, andstætt því sem gerist í mörgum Evrópuríkjum. Velferð landsins byggist á því að framleiddar séu hágæðavörur og þjónusta. Staðan er viðkvæm því heimamarkaður er lítill og landið háð heimsmarkaði. Aðrar atvinnugreinar þurfa því að laga sig að útflutningsgreinum.

Á tímabilinu 1950-1990 voru gerðir miðlægir kjarasamningar milli SAF annars vegar og LO og PTK (s. Privattjänstemannakartellen) hins vegar. Launahækkningar í Svíþjóð voru jafnan meiri á því tímabili en í samkeppnisríkjum. Þrýst var á uppþætur vegna launaskriðs og sérstakar hækkningar lögstu launa með verkfallsaðgerðum. Þessar launahækkningar leiddu til gengisfellinga og kaupmáttur jókst lítið og var sveiflukenndur. Jákvaðar breytingar urðu í kjölfar þess að árið 1990 var sænski seðlabankinn gerður sjálfstæður, ESB aðild var komin á dagskrá og efnahagskreppan 1992 hafði mikil áhrif. Mikil ríkisafskipti af kjarasamningum gegnum Rehnberg-

nefndina höfðu mikil áhrif á árunum 1991-1993.²⁷ Árið 1993 voru samningar gerðir á grundvelli atvinnugreina og á tímabilinu 1993-1995 tókst að tryggja stöðugleika. Árið 1995 urðu enn miklar launahækkanir og hver samningurinn öðrum dýrari en upp frá því hefur þróunin einkenst af stöðugleika og jafnri framþróun. Frá árinu 2000 hafa þjóðhagsleg viðmið styrkst við gerð kjarasamninga.

6.7 Ramminn um kjarasamningana

6.7.1 Kjarasamningar og löggjöf.

Mikilvægustu ákvæðin í lögum um vinnumarkaðinn er að finna í lögum um samráð (s. Medbestämmandelagen) og lögum um embætti ríkissáttasemjara.²⁸ Ekki eru í gildi lög um lágmarkskjör þannig að kaup og kjör ákvarðast alfarið af kjarasamningum. Sáttasemjari gegnir þýðingarmiklu hlutverki og hefur miklar valdheimildir eins og vikið verður að síðar.

6.8 Samningakerfið

6.8.1 Launakerfin á almennum markaði

Sænska samningslíkanið byggist á því að samningsaðilar komist að sameiginlegri niðurstöðu um flest mál. Jafnframt er lögð áhersla á aðkomu stjórnvalda í ákveðnum málum. Þannig hefur LO gert ákveðnar kröfur til ríkisvaldsins t.d. um starfsmenntun í atvinnulífínu, vinnumarkaðsstefnu og atvinnuleysiskerfið.

Í LO eru 14 sambönd og lítil samkeppni er við önnur stéttarfélag um meðlimi. Ágreiningsmál sem upp koma eru leyst innan og milli sambandanna. Reglan hvað LO varðar er einn vinnustaður, eitt félag, en hvað TCO varðar gildir sú regla ekki.

Að loknum kjarasamningum taka til starfa vinnuhópar sem semja skýrslur og leggja mat á samningana. Markmið LO er að ná réttum launahækkunum og auka kaupmátt sem hefur vaxið jafnt og þétt um langt skeið.

6.8.2 Samstarf um mat á efnahagsforsendum kjarasamninga

Fjallað er um launabreytingar í mörgum mismunandi efnahagsskýrslum. Konjunkturinstitutet (KI) er falið að leggja mat á launaþróun skv. lögum,²⁹ og IER (s. Industrins Ekonomiska Råd)³⁰ og bankarnir láta í ljós álit á því hvað geti talist eðlilegt eða sanngjarnt.

27. Rehnberg-nefndin var skipuð af ríkisstjórninni í upphafi 10. áratugarins og fékk það verkefni að vinda ofan af þeirri þróun sem verið hafði á vinnumarkaði og hafði leitt til verðbólgu og minnkandi kaupmáttar.

28. Medbestämmandelagen: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1976580-om-medbestamman_sfs-1976-580/

Lög um verkefni embættis sáttasemjara: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-2007912-med-inst_sfs-2007-912/

29. Lönebildningsrapporten 2012: <http://www.konj.se/636.html>

30. Industrins Ekonomiska Råd: http://www.industriradet.se/home/IK2/content.nsf/aget?openagent&key=industrins_ekonomiska_rad_1281087649250

Stéttarfélögin leggja upp með mismunandi markmið að leiðarljósi í launamálum. Sumir kjarasamningar eru án launataxta og þar fer launamyndun fram innan fyrirtækja. Aðrir samningar eru með almennar hækkanir og launapotta. Undanfarin ár hefur efnahagsþróunin verið misjöfn eftir atvinnugreinum og möguleikar verið skapaðir til staðbundinna frávika frá því sem samið er um miðlægt. Innan samtaka launafólks hefur verið tekist á um hvort launahækkanir sem samið er um eigi að vera almennar að öllu leyti eða hvort hluti þeirra sé ákveðinn á einstaklingsgrunni í fyrirtækjunum. LO leggur áherslu á að hækkanir séu almennar meðan Unionen, sem er stærsta stéttarfélagið innan TCO, vill færa hækkanir nær einstaklingum. SN telur ekki að það eigi að tryggja öllum almennar hækkanir heldur verði aðstæður að ráða.

6.8.3 Samstarf um launaupplýsingar

Gefnar eru út skýrslur með launatölfræði sem lagðar eru til grundvallar við mat á svigrúmi til launahækkana. Launatölfræði í tengslum við samninga kemur frá embætti sáttasemjara, Konjunkturinstitutet (KI), Industrins Ekonomiska Råd (IER) og einnig frá samböndum stéttarfélaganna og samtökum vinnuveitenda. Launatölfræði IER snýr eingöngu að iðnaðinum.

6.8.4 Gagnrýni á Konjunkturinstitutet (KI)

KI hefur legið undir nokkurri gagnrýni vegna skýrslna sinna um kjarasamninga og launaþróun. Gagnrýnin hefur fyrst og fremst snúið að því að KI hefur sett fram mat á frammistöðu aðila vinnumarkaðarins og á kjarasamningum sem slíkum. Gagnrýnin á KI felst einnig í því að stofnunin taki ekki nægilegt tillit til efnahagsþróunar í umheiminum eða að stofnunin líti of mikið til Evrópu. Einnig að KI haldi því fram að sveigjanlegt gengi sænsku krónunnar geti leyst öll vandamál varðandi samkeppnisstöðu. LO hefur oft verið ósátt við mat KI á launahækkunum og svigrúmi til þeirra. KI nálgast þó viðfangsefnið frá ýmsum sjónarhornum og í skýrslum stofnunarinnar er stundum gengið út frá mismunandi sviðsmyndum.³¹

KI hefur fjallað mikið um jafnvægisatvinnuleysi og hefur stofnunin einnig verið gagnrýnd fyrir það. Stofnunin telur að ef jafnvægisatvinnuleysi minnkar séu aðilar vinnumarkaðarins að standa sig vel. KI hefur þannig gefið aðilum vinnumarkaðarins einkunn fyrir frammistöðu og skrifað um ábyrga og ábyrgari samningsaðila. Síðasta skýrsla KI, sem kom út fyrir hálfu ári, ber þess merki að stofnunin hafi tekið mið af framkominni gagnrýni. Flestir telja að hlutverk þessarar ríkisstofnunar eigi að vera að lýsa þjóðhagslegum forsendum, draga upp staðreyndir en ekki leggja út af þeim.

6.8.5 Launakerfi – almennar hækkanir og nærsamningar

Samstaða er um að undanfararnir í sænsku atvinnulífi komi frá atvinnugreinum í alþjóðlegri samkeppni en innan þeirra eru ólíkir hópar. Undanfararnir tilheyra fimm stéttarfélögum sem gera mismunandi samninga þótt lagt sé upp með sama kostnaðarauka alls staðar. Á samningssviði TCO fer hluti launahækkana beint ofan á öll laun en rúmum helmingi hækkunarinnar er ráðstafað í fyrirtækjasamningum milli

31. Skýrsla KI fyrir 2012: <http://www.konj.se/download/18.768d17ac139d0d0248f1d5a/Lonebildningsrapporten-2012.pdf>

trúnaðarmanna og stjórnenda. Vinnuveitendur vilja finna aðferðir til að auka vægi launamyndunar innan fyrirtækja en það vefst fyrir mörgum minni atvinnurekendum að ákvarða einstaklingsbundin laun og því er tilhneiging til að láta hækkanir leggjast jafnt á öll laun. Launamyndun innan stofnana er algengari hjá hinu opinbera en á almennum markaði og að hluta til er ástæðan sú að minni fyrirtæki hafa ekki yfir að ráða þeim verkfærum og þekkingu sem nauðsynleg er.

Hlutur einstaklingsbundinna launa hefur vaxið. Meginþættirnir sem lagt er mat á við ákvörðun einstaklingsbundinna launa, eru inntak vinnunnar og frammistaða. Erfiðara hefur reynt að koma þessu á hjá verkafólki og iðnaðarmönnum á almennum markaði en hjá öðrum starfsstéttum. Einstaklingsbundin laun eru ríkjandi þáttur hjá SACO-félögum.

6.8.6 Iðnaðarsamningurinn

Iðnaðarsamningurinn³² (s. Industriavtalet) er samningur milli samtaka atvinnurekenda og stéttarféлага í iðnaði og var fyrst gerður árið 1997 milli átta vinnuveitendasamtaka og átta stéttarféлага og sambanda. Síðan hefur það breyst og sá hópur sem stendur að iðnaðarsamningnum er sveigjanlegur. Iðnaðarsamningurinn er samningur um samvinnu aðila með framþróun sænsks iðnaðar að markmiði. Meðal forgangsatríða samningsins eru menntun, rannsóknir, nýsköpun og jafnrétti. Samningurinn mælir fyrir um kjarasamninga á aðildarfélagagrundvelli og er samningsferlinu lýst skref fyrir skref á tilteknum tímaási. Ef samningar hafa ekki tekist mánuði fyrir samningslok eru óháðir sáttasemjarar (s. opartiska ordförande, OPO) kallaðir til og hafa þeir heimild til að leggja fram sáttatillögur. Í samningnum láta aðilar í ljós það sameiginlega álit að umsamdar breytingar á launakostnaði í iðnaði verði fyrirmynd annarra á vinnumarkaðnum og skuldbinda þeir sig til að stuðla að því að það gangi eftir.

Grundvöllur iðnaðarsamningsins er sú staðreynd að Svíþjóð er lítið land sem er mjög háð útflutningi. Allir landsmenn hagnast á því að iðnfyrirtækin standi sig vel í alþjóðlegri samkeppni. Á áttunda og níunda áratugnum virkaði samningakerfið illa að mati aðila vinnumarkaðarins. Í byrjun níunda áratugarins voru miklar deilur milli samningsaðila, m.a. um leikreglur. Hið nýja embætti sáttasemjara (s. Medlingsinstitutet, MI) hóf starfsemi árið 2000 og samkvæmt lögnum um sáttasemjaraembættið hefur MI skýrt hlutverk sem er ætlað að stuðla að því að iðnaðargeirinn marki launastefnuna.

Það er sveigjanlegt hvaða greinar teljast til hins alþjóðlega samkeppnisgeira, bæði af hálfu vinnuveitenda og stéttarféлага. Pappírsiðnaðurinn hefur sagt sig frá iðnaðarsamningnum og stéttarfélag grafíska iðnaðarins bæst við. Í iðnaði starfa einungis 16% vinnuafslins og því er nauðsynlegt að taka aðrar greinar, t.d. þjónustugreinar sem standa nærri iðnaði með. Að þeim meðtöldum starfa 30% vinnuafslins í iðnaði og tengdum þjónustugreinum.

Í apríl 2010 sagði vinnuveitendafélagið TA (s. Teknikarbetsgivarna) sig frá iðnaðarsamningnum en hlutdeild þeirra í alþjóðlega samkeppnisiðnaðinum er 50%.

32. Industriavtalet 2011: http://www.industriradet.se/home/IK2/content.nsf/aget?open&key=industriavtalet_1281023713046

Aðilar samningsins voru, auk TA, félög atvinnurekenda í trjávöru-, málm-, efna- og matvælaíðnaði. TA taldi að markmið samningsins hefðu ekki náðst, ekki hefði tekist að viðhalda sameiginlegri launastefnu og óánægja var með hlutverk LO. Í samningunum 2010 höfðu hvorki stéttarfélögin né atvinnurekendasamtökin samflot og TCO samdi á undan LO í fyrsta sinn síðan 1970. Í júní 2011 var nýr iðnaðarsamningur undirritaður með aðild TA.

Iðnaðarráðið (s. Industrirádet)³³ er skipað leiðandi forystumönnum samtaka atvinnurekenda og stéttarfélaganna í iðnaði. Innan þess er efnahagsráð iðnaðarins (s. Industrins Ekonomiska Råd, IER), þar sem starfa fjórir sjálfstæðir hagfræðingar. Verkefni ráðsins er álitsgjöf og tillögugerð í efnahagsmálum. IER starfar sjálfstætt og tekur saman helstu efnahagslegar forsendur en leggur ekki fram ákveðna tillögu um launabreytingar. IER fjallar einungis um iðnaðinn en KI um hagkerfið allt. Til viðbótar greiningum IER hafa bæði samtök atvinnurekenda og stéttarfélögin eigin hagfræðinga sem senda frá sér álit.

Milli samninga er farið yfir samningana og rætt hvað megi laga og á hvað skuli leggja áherslu. Haldnir eru óformlegir fundir þar sem aðilar upplýsa hver annan. 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.

6.8.7 Mat aðila á samningakerfinu

Viðtæk sátt er um að samkeppnisiðnaðurinn ákvarði svigrúm til launahækkana í samfélaginu en hugmyndir hafa komið fram um að e.t.v. ættu fleiri hópar að koma þar að og hópur þeirra félaga sem á aðild að iðnaðarsamningum hefur breyst. Í upphafi stóðu átta stéttarfélög og sambönd að samningnum en eru nú fimm.

6.9 Samningsferlið

6.9.1 Undirbúningur

Nýir kjarasamningar skulu alla jafna vera tilbúnir áður en þeir gildandi renna út. Kröfur aðila verða að liggja fyrir þremur mánuðum fyrir samningslok og ekki má leggja fram nýjar kröfur eftir það. Mikið er því lagt upp úr undirbúningi og tíminn milli samninga notaður til að meta stöðuna, fara yfir einstök mál í vinnuhópum og launatölfræði sem liggur til grundvallar mati á svigrúmi til launahækkana. Aðilar beggja vegna borðs hafa það hlutverk að samræma launahækkanir þannig að þær fari ekki fram úr svigrúmi sem samkeppnisiðnaðurinn ákvarðar. Þannig ber LO ábyrgð á því að aðildarfélög þess leggi ekki upp með kröfur sem rjúfa samstöðuna. Aðilar eru meðvitaðir um að stöðugleiki helst ekki nema allir séu með og taki ábyrgð sína alvarlega og að annað sé ávísun á atvinnuleysi. Undirbúningur er mikilvægur og fer fram allt samningstímabilið.

33. Heimasíða Industrirádet: <http://www.industriradet.se/>

6.9.2 Undanfarar

Það er almennt viðurkennt að iðnaðurinn eigi að ákveða taktinn í launabreytingum (s. industrin sätter märkeð). Það hverjir skipa sveit undanfara er ekki föst stærð, hvorki hjá samtökum launafólks né hjá atvinnurekendum. En almennt er miðað við útflutningsstarfsemi sem er í alþjóðlegri samkeppni.

Sá hluti launafólks sem fellur undir iðnaðarsamninginn er einungis lítill hluti vinnumarkaðarins en hefur engu að síður afgerandi áhrif á alla aðra. Innan samtaka launafólks heyrir sú gagnrýni að aðrir hópar hafi ekki áhrif á launabreytingar þó ekki sé efast um leiðandi hlutverk iðnaðarins. Það sé vandamál að þegar iðnaðurinn hafi samið þá geti engir aðrir hópar samið um meira heldur sé hækkunin meitluð í stein og engu hægt að breyta. Sú gagnrýni heyrir þó til undantekninga.

6.9.3 Kröfur stéttarfélaganna og SN í yfirstandandi samningalotu

Samböndin 14 í LO settu fram sameiginlegar launakröfur og kröfur varðandi lífeyrisrétt og fæðingarorlof. LO semur við SN um síðastnefndu málin. LO vill semja til eins árs um 2,8% almenna launahækkun með fyrirvara um tryggingu fyrir lægst launuðu störf. Lágt launuð kvennastörf munu einkum hafa hag af þessari stefnu. Markmið LO í samningalotunni árið 2013 eru að auka launajafnrétti, minnka launamun milli stétta og auka kaupmátt. LO félögin (nema eitt þeirra) standa saman að þessari kröfugerð og eru í óformlegu samstarfi við TCO varðandi kröfurnar. Að mati LO er ekki auðvelt að fá þau félög sem hafa sterkasta stöðu á vinnumarkaði með í jafnlaunastefnu en það hefur þó tekist að mestu. Þannig hefur forysta Unionen, sem er stærsta félagið innan TCO, þurft að standa vörð um samræmda launastefnu gagnvart sínum félagsmönnum enda hefur það sýnt sig að stefnan tryggir kaupmáttaraukningu og því sé það til hagsbóta fyrir launafólk að iðnaðurinn slái taktinn svo sem verið hefur um árábil.

Venjan hefur verið að semja til þriggja ára en árið 2010 var samið til tveggja ára og síðasti kjarasamningur var til eins árs. Að mati LO felur langur samningstími í sér hættu á að umsamdar launahækkanir verði of litlar miðað við aðstæður og geti stuðlað að launaskriði. Launaskrið gagnist einkum körlum og skrifstofufólki (s. tjanstemän). Þannig telur LO að réttar launahækkanir komi í veg fyrir launaskrið. LO vill einnig gera breytingar á launahlutföllum starfsstétta og kynja. Árið 2007 voru gerðir þriggja ára samningar með 9,6% hækkunum (þrisvar 3,2%) að viðbættum 0,6% kostnaði til hækkunar launa í hefðbundnum kvennastörfum. Samningarnir bættu stöðu kvenna en eftir árið 2007 hefur ekkert slíkt verið gert.

Kröfur SN í samningalotunni voru að samið yrði til þriggja ára um samtals 5,5% launahækkun að viðbættu 0,5% sem færi í annars konar kjarabætur.

Samningar runnu út þann 31. mars sl. og þann 1. apríl var skrifað undir nýjan iðnaðarsamning á grundvelli miðlunartillögu sáttasemjara sem hljóðar upp á 6,8% launahækkun á næstu þremur árum.

Sænska líkanið er stöðugt en viðkvæmt og byggir á víðtækri samstöðu.

6.9.4 Afstaða Unionen til samningamála

Unionen er stærsta stéttarfélagið á almenna markaðnum og félagsmenn þess eru sérfræðingar og skrifstofufólk. Unionen er með 535.000 félagsmenn á 65.000 vinnustöðum og hefur félagsmenn í öllum atvinnugreinum nema í fjármála- og tryggingastarfsemi. Unionen er aðili að iðnaðarsamningnum.

Unionen telur að samræmd launastefna tryggi kaupmátt og þess vegna hefur forysta félagsins varið það að iðnaðurinn sé leiðandi í kjarasamningsgerðinni. Sagan sýnir að það er launafólki til hagsbóta að samkeppnisgreinarnar slái taktinn enda hefur kaupmáttur vaxið stöðugt frá árinu 1998 í kjölfar iðnaðarsamningsins.

6.9.5 Verkföll og vinnudeilur

Verkföll eru fátíð í Svíþjóð og almennt hefur ríkt friður á vinnumarkaði hin síðari ár. Verkföll hafa einkum verið hjá starfsmönnum sveitarfélaga og á almenna markaðnum í greinum þar sem háttlaunaðir karlmenn eru í meirihluta og ráðandi. Á síðasta ári, þ.e. 2012, töpuðust 37 þúsund vinnudagar vegna verkfalla. Heimilt er að boða verkfall þegar kjarasamningur er útrunninn og skal boða það með sjö daga fyrirvara.

Boðun verkfalls er tekin mjög alvarlega og getur ein og sér haft skaðlegar afleiðingar fyrir fyrirtækin sem í hlut eiga.

Vinnudeilusjóður SN er öflugur bakhjarl fyrir aðildarfyrirtæki samtakanna. Reglum sjóðsins var breytt 1997 þannig að fyrirtæki fá bindandi greiðslu áður en verkfall skellur á en ekki er um að ræða bætur eftir vinnudeiluna eins og áður var.

6.9.6 Atkvæðagreiðsla um samninga

Ekki er kosið um nýjan kjarasamning meðal félagsmanna stéttarfélaganna heldur eru það stjórnir stéttarfélaga og félaga vinnuveitenda sem hafa ákvörðunarvaldið.

6.10 Hlutverk sáttasemjara

6.10.1 Verkefni og valdsvið embættisins

Sögu embættisins má rekja aftur til ársins 1906 og hét það áður Förlíkningsmannaexpeditionen. Árið 2000 var lögnum um embættið breytt og heitir það nú Medlingsinstitutet. Stofnunin heyrir undir vinnumarkaðsráðuneytið og eru starfsmenn tíu. Meðal þeirra eru lögfræðingar, tölfræðingar og hagfræðingar. Fjórir fastráðnir sáttasemjarar starfa við embættið en fleiri eru kallaðir til þegar þörf er á.

Verkefni embættisins eru skilgreind í lögum og meginmarkmið þess er að stuðla að uppbyggilegri og skilvirkri launamyndun. Meginverkefnin eru:

- Að stuðla að því að nýir kjarasamningar komist á áður en þeir gildandi renna út,
- að eiga samráð með aðilum um samfélagslegar forsendur kjarasamninga, m.a. á grunni efnahagsskýrslna frá Konjunkturinstitutet,
- að viðhalda þeirri sameiginlegu sýn að samkeppnisgreinarnar skapi fordæmi fyrir svigrúm til launabreytinga,
- að safna saman, gefa út og túlka launaupplýsingar,
- að safna saman, gefa út og greina kjarasamninga sem hafa þýðingu fyrir starfsemi og leggja mat á stöðu samningaviðræðna,
- að hafa yfirumsjón með þeim sáttasemjum sem skipaðir hafa verið vegna vinnudeilna,
- að fylgjast með þróuninni á vinnumarkaði í Svíþjóð og umheiminum, einkum Evrópu, hvað varðar laun, kjarasamninga og vinnulöggjöf og
- að greina launaþróun út frá jafnréttissjónarmiði.

Valdheimildir embættisins eru skilgreindar í samráðslögnum (s. Medbestämmandelagen) og er þeim einkum beitt með samráði og miðlun upplýsinga. Embættið getur sett sáttasemjara yfir deilur að eigin frumkvæði án samþykkis samningsaðila og getur frestað vinnustöðvun í sjö daga.

Mikið er lagt upp úr að viðhalda friði á vinnumarkaði og viðhalda sameiginlegri sýn um að samkeppnisgreinarnar ákvarði svigrúm til launahækkana. Stofnunin á að stuðla að vinnufriði innan þess svigrúms sem samkeppnisgreinarnar setja launahækkunum.

Reglurnar sem embætti sáttasemjara starfar eftir eru settar til að koma aga á launamyndunina. Lagabreyting árið 2000 styrkti þetta hlutverk stofnunarinnar með því að skylda hana til að stuðla að skilvirkri launamyndun og sjá um útgáfu upplýsinga um laun og launaþróun. Hugtakið skilvirk launamyndun var skilgreint í lögnum um embættið. Í því felst að áhersla er lögð á vaxandi kaupmátt, minnkandi atvinnuleysi, frið á vinnumarkaði, launajafnrétti kynjanna og samkeppnishæfni atvinnulífsins.³⁴ Með lögnum styrktist hlutverk ríkisins í launamynduninni því áður var hlutverk embættisins einungis að koma í veg fyrir vinnudeilur.

34. Sjá upplýsingar á síðu sáttasemjaraembættisins: <http://www.mi.se/om-oss/>

Embættið vinnur út frá samfélagslegum forsendum en lítur ekki á það sem hlutverk sitt að stuðla að tilteknum breytingum á tekjuskiptingu. Embættinu ber að nota árlega launamyndunarskýrslu frá Konjunkturinstitutet og skipuleggja ráðstefnur þar sem fjallað er um þjóðhagslegar forsendur kjarasamninga. Embættið styðst einnig við skýrslu efnahagsráðs iðnaðarins (IER) sem samningsaðilar hafa sameiginlega falið að fjalla um forsendur kjarasamninga.³⁵

Sáttasemjaraembættið hefur verið gagnrýnt fyrir að festa í sessi launamun milli kynja. LO hefur verið gagnrýnið á starfsemi embættisins af þessum ástæðum. Að mati samtakanna er ekki hægt að breyta hlutfallslegum launum vegna reglna um embætti sáttasemjara og túlkunar á þeim. Staðan sé sú að konur geti ekki fengið meira en aðrir nema að láta eitthvað í té, t.d. vinnuskilyrði. Á ráðstefnu LO í maí 2012 var lögð fram tillaga um að hlutverki embættisins yrði breytt. Tillagan var ekki samþykkt.

Að mati SN er sú breyting sem varð á meginmarkmiði embættis sáttasemjara árið 2000 afar mikilvæg, þ.e. embættið skuli stuðla að uppbyggilegri og skilvirkri launamyndun. SN er almennt andvíg af afskiptum ríkisins af kjaraviðræðum og launamynduninni en viðurkennir að stundum verði ekki undan því komist.

6.10.2 Ferill mála hjá embætti sáttasemjara

Það er viðurkennd staðreynd að samkeppnisgreinarnar marka launastefnuna. Ef samningsaðilar vilja frávik frá launastefnunni geta þeir ekki náð því fram með aðstoð sáttasemjara. Ef málum er vísað til embættis sáttasemjara eru valkostirnir skýrir, þ.e. að semja um almennu launastefnuna eða boða verkfall eða verkþann. Ef sáttasemjari leggur fram miðlunartillögu segja vinnuveitendur yfirleitt já og stéttarfélagið nei. Þá eru ekki aðrir kostir í stöðunni en að samningsaðilar semji sjálfir eða verkfall eða verkþann skellur á. Embætti sáttasemjara teflír ekki markmiðinu um skilvirka launamyndun í tvísýnu þrátt fyrir yfirvofandi aðgerðir samningsaðila.

6.10.3 Útgáfa og miðlun upplýsinga

Embættið birtir mánaðarlega upplýsingar um launaþróun eftir atvinnugreinum og starfsstéttum og einu sinni á ári um laun og tekjur. Hagstofa Svíþjóðar safnar gögnum saman og birtir sundurliðun á launum eftir starfi, atvinnugrein, kyni og menntun á heimasíðu sinni.

Embættið gefur út ítarlega ársskýrslu þar sem fjallað er um þróun vinnumarkaðar, efnahagsmál, samkeppnishæfni, launaþróun í samkeppnisríkjum, launaþróun innanlands, nýja vinnumarkaðslöggjöf, yfirlit um gerða kjarasamninga, jafnréttismál, verkefni embættisins og vinnudeilur.³⁶ Árlega er einnig gefin út sérstök skýrsla um launamun kynja.

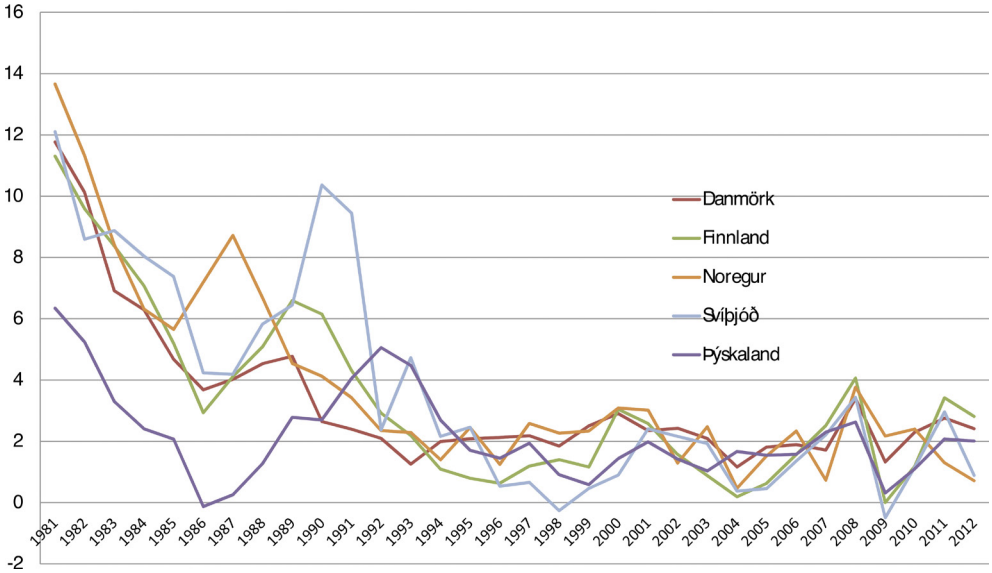
35. Skýrsla IER frá október 2012: http://www.industriradet.se/home/IK2/res.nsf/vRes/ik_1281449305484_ier_infor_2013_ars_avtalsrorelse.pdf?File/IER%20-%20Inf%C3%B6r%202013%20%C3%A5rs%20avtalsr%C3%B6relse.pdf

36. Ársskýrsla Sænska sáttasemjaraembættisins: <http://www.mi.se/rapporter/arsrapporter/>

KAFLI 7 VIÐAUKI

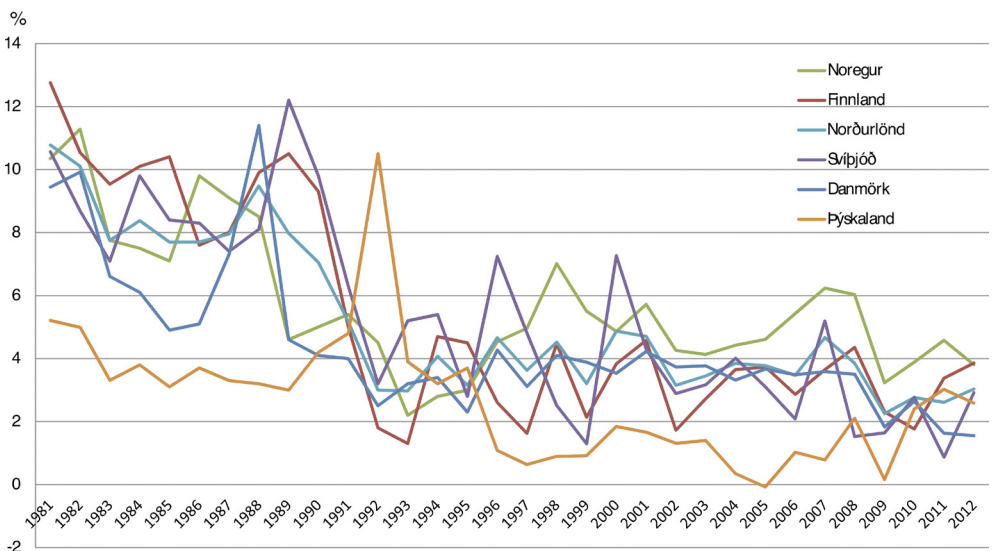
Línurit um verðbólgu, launahækkningar, þróun gengis og kaupmáttar tímakaups 1981-2012 á Norðurlöndum og í Þýskalandi.

Verðbólga á Norðurlöndunum (án Íslands) og í Þýskalandi 1981-2012



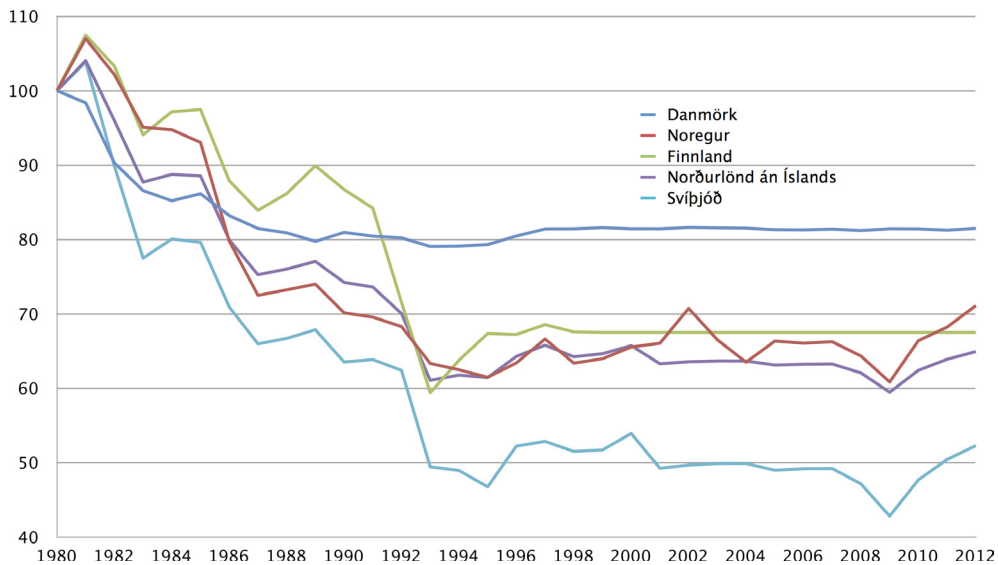
Heimild: OECD.

Breyting tímakaups í iðnaði á Norðurlöndunum (án Íslands) og í Þýskalandi 1983-2012



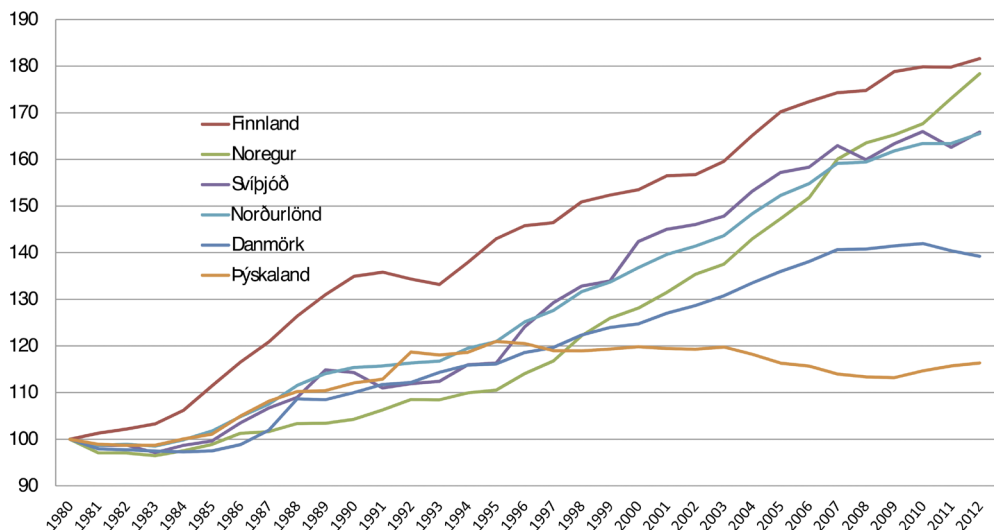
Heimild: OECD.

Gengi Norðurlandamynta gagnvart þýsku marki/evru 1980-2012



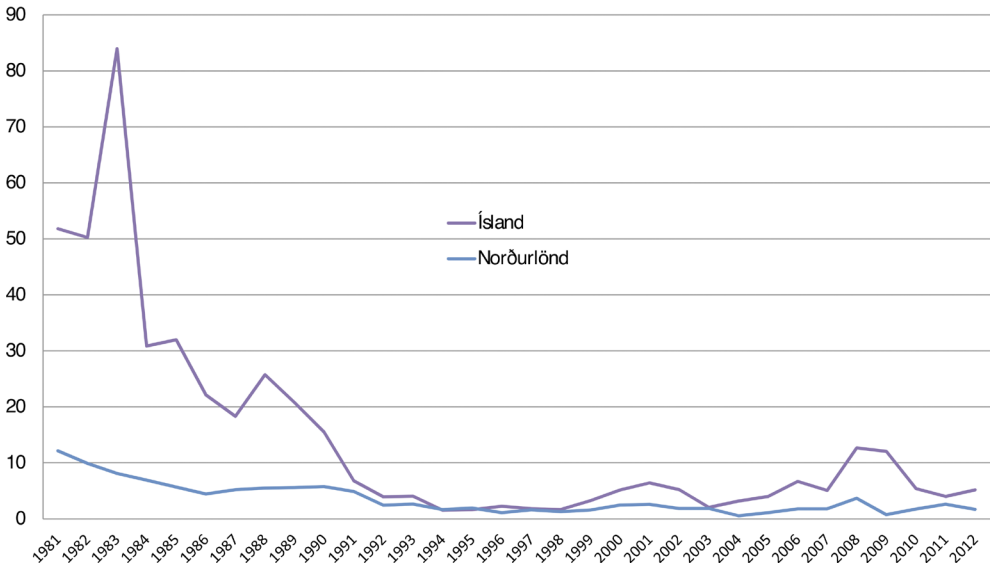
Heimild: OECD.

Þróun kaupmáttar tímakaups á öðrum Norðurlöndum en Íslandi og í Þýskalandi 1980-2012



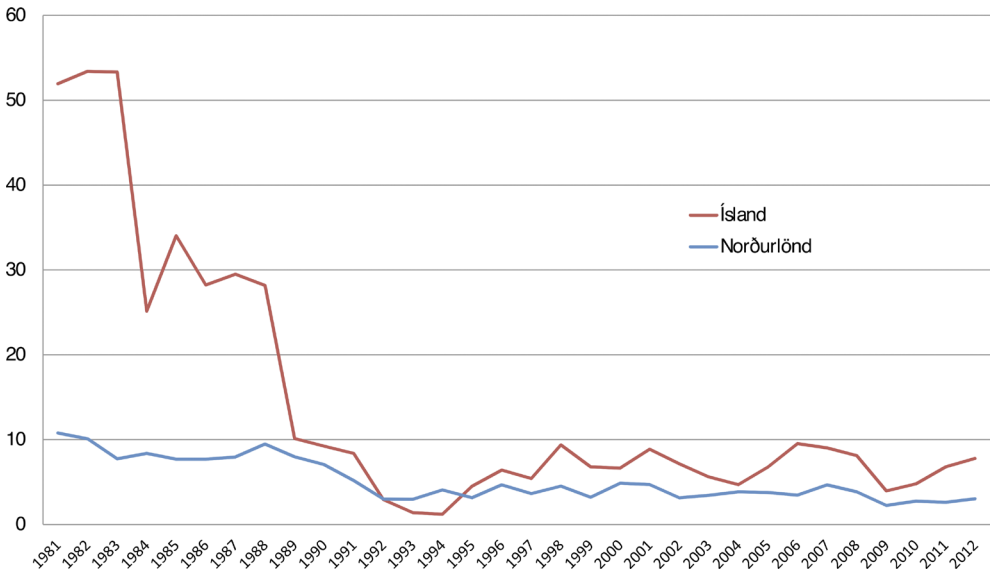
Heimild: OECD.

Verðbólga á Íslandi og á öðrum Norðurlöndum 1981-2012



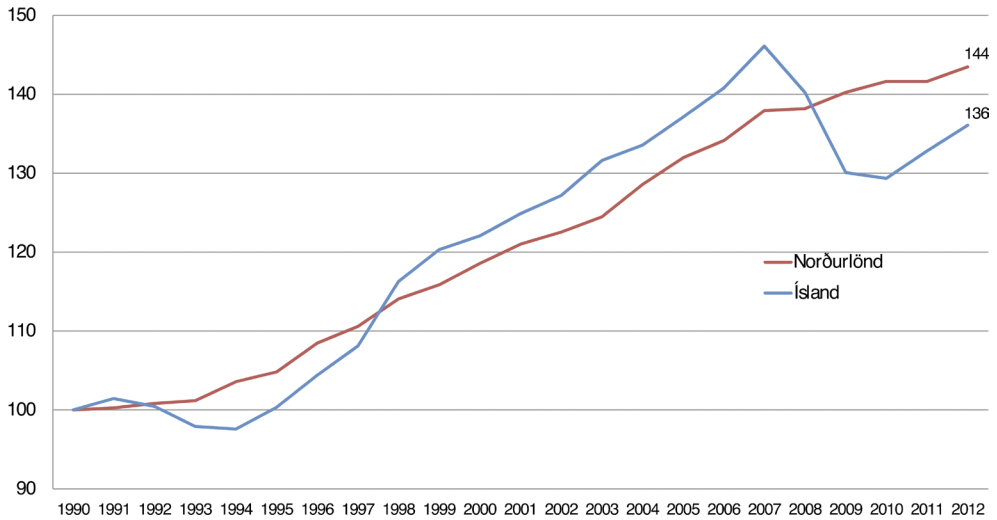
Heimild: OECD.

Launabreytingar á Íslandi og öðrum Norðurlöndum 1981-2012



Heimild: OECD, Hagstofa Íslands.

Kaupmáttarþróun á Íslandi og öðrum Norðurlöndum 1990-2012



Heimild: OECD, Hagstofa Íslands.

KAFLI 8 FERÐATILHÖGUN OG FUNDIR

Sáttasemjarar í hverju landi undirbjuggu dagskrá fyrir hópinn þar sem reynt var að eiga fundi með fulltrúum aðila sem gæfu mynd af kjarasamningsmálum frá ólíkum hliðum. Ferðin hófst í Kaupmannahöfn þar sem fundað var daglangt í húsakynnum ríkissáttasemjara. Þaðan lá leiðin til Osló þar sem ríkissáttasemjari hafði sett saman dagskrá. Þriðja daginn tók sáttasemjari Svíþjóðar á móti hópnum í Stokkhólmi og að lokum var haldið til Helsinki þar sem dagskrá var annarsvegar hjá STTK verkalýðssamtökunum og hins vegar í húsakynnum vinnuveitendasamtaka Finnlands, EK. Hér eru nefndir þeir aðilar sem í ferðina fóru og þeir sem voru með innlegg á fundunum.

Þátttakendur frá Íslandi

Magnús Pétursson, ríkissáttasemjari

Magnús Norðdahl, Alþýðusamband Íslands

Ólafur Darri Andrason, Alþýðusamband Íslands

Guðlaug Kristjánsdóttir, Bandalag háskólamanna

Helga Jónsdóttir, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja

Þórður Hjaltested, Kennarasamband Íslands

Benedikt Valsson, Samband íslenskra sveitarfélaga

Hannes G. Sigurðsson, Samtök atvinnulífsins

Kristín Þóra Harðardóttir, Samtök atvinnulífsins

Ragnar Árnason, Samtök atvinnulífsins

Gunnar Björnsson, fjármálaráðuneyti

Danmörk

Í Danmörku hitti hópurinn **Helle Ekman Jensen** frá atvinnumálaráðuneytinu sem skýrði frá samvinnu stjórnvalda við aðila vinnumarkaðarins og samráð stjórnvalda vegna lagasetningar og breytinga á vinnulöggjöf.

Frá Dansk arbejdsgiverforening (DA) kom **Keld Burmölle** sem er yfirmaður samningamála hjá samtökunum og skýrði hann hlutverk þeirra og stöðu.

Carl Erik Johansen var fulltrúi ríkisins í hlutverki vinnuveitanda en Moderningsstyrelsen hefur umsjón með starfsmannamálum ríkisins. Moderningsstyrelsen er hluti fjármálaráðuneytisins.

Frá sáttasemjaraembættinu kom til fundarins **Asbjörn Jensen** ríkissáttasemjari, og fór yfir hlutverk stofnunarinnar.

Aðalhogfræðingur Landsorganisationen (LO) **Jan Kæraa** fjallaði um kjarasamninga á almennum vinnumarkaði af sjónarhóli samtaka launafólks.

Bente Sognefrei, formaður Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) heildarsamtaka launafólks sem starfar bæði á opinberum og almennum markaði, sagði frá kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði af sjónarhóli launafólks.

Noregur

Í Noregi hóf **Steinar Holden** hagfræðiprófessor fundinn með umfjöllun um nefnd um endurskoðun á launamyndunarkerfinu norska en Steinar er þar í forsvari.

Ådne Cappelen hagstofustjóri fjallaði um störf TBU – Teknisk Beregningsutvalg en Ådne er formaður nefndarinnar.

Eli Mette Jarbo deildarstjóri í atvinnuvegaráðuneytinu fjallaði um löggjöf um vinnumarkaðsmál og kjarasamninga.

Kristine Nergaard er fræðimaður frá Fafo, sem er óháð rannsóknarstofnun á sviði vinnumarkaðsmála, og greindi frá rannsóknum á þessu sviði.

Tore Eugen Kvalheim starfaði áður fyrir Yrkesorganisasjonernes Sentralforbund en hefur nýlega hafið störf hjá vinnuveitendasamtökunum Spekter. Hann fjallaði um hið norska kjarasamningsumhverfi.

Ríkissáttasemjari **Kari Gjesteby** sagði frá hlutverki ríkissáttasemjara.

Svíþjóð

Claes Stråth, ríkissáttasemjari, hóf fund í Svíþjóð og sagði frá hlutverki og starfi sáttasemjaraembættisins.

Frá samtökum launafólks héldu tölu **Lasse Thörn** frá Landsorganisationen (LO) og **Bo Hallberg** frá Unionen sem er félag þjónustufólks og stærsta stéttarfélagið á almenna markaðnum.

Frá vinnuveitendahlíðinni kynntu sjónarmið sín **Sverker Rudeberg** frá Svenskt Näringsliv og **Maria Dahlberg** frá Sveriges Kommuner og Landsting.

Göran Nilsson frá Facken inom industrin, sem er samvinnuvettvangur þeirra greina sem standa að iðnaðarsamningnum, fjallaði um samninginn.

Að lokum fjallaði **Claes Stråth** ríkissáttasemjari almennt um sænskan vinnumarkað og launamyndun.

Finnland

Jenni Karjalainen, alþjóðafulltrúi hjá Akava, sem eru samtök stéttarféлага háskólamenntaðra í Finnlandi, sagði frá starfi samtakanna.

Risto Kousa greindi frá starfi STTK Tjänstemannacentralorganisationen, en félagar innan STTK vinna flestir hjá opinberum aðilum.

Ralf Sund, hagfræðingur STTK, fjallaði um kjarasamningsumhverfið af sjónarhóli samtaka launafólks.

Saana Siekkinen hjá Landsorganisationen i Finland (SAK) ræddi þau mál sem efst eru á baugi í réttindamálum launafólks.

Jarmo Päntari lögfræðingur hjá Akava fræddi fundarmenn um finnska lífeyriskerfið.

Henrika Nubodnas-Kangas er fulltrúi vinnuveitendasambands sveitarféлага og greindi frá viðhorfum samtakanna til kjarasamningsgerðarinnar.

Seppo Saukkonen ráðgjafi og **Penna Urrila**, aðalhogfræðingur, komu frá finnsku Samtökum atvinnulífsins og fóru yfir fyrirkomulag kjarasamninga og vinnumarkaðinn af sjónarhóli vinnuveitenda.

Tuomo Vainio, sérfræðingur kom frá fjármálaráðuneytinu og ræddi um ríkið sem vinnuveitanda.

KAFLI 9 HEIMILDIR OG TILVÍSANASKRÁ

Danmörk

- Alþýðusambandið í Danmörku – Landsorganisationen i Danmark, LO: www.lo.dk
- Samtök launafólks á almennum og opinberum vinnumarkaði - Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd/ FTF: www.ftf.dk
- Bandalag háskólamanna – Akademikerne/ AC: www.ac.dk
- Vinnuveitendasamband Danmerkur: Dansk arbejdsgiverforening (DA): www.da.dk
- Samtök danska iðnaðarins: Dansk Industri (DI): www.di.dk
- Starfsmannaskrifstofa ríkisins: Moderniseringsbestyrelsen: www.perst.dk
- Samband sveitarfélaga: Kommunernes Landsforening (KL): www.kl.dk
- Samningabandalag opinberra starfsmanna: Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU): <http://www.cfu-net.dk>
- Samkomulag DA og LO um feril vinnudeilna (Normen): <http://www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/regler/normen.aspx>
- Lög um félagsdóm: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=115370>
- Lög um sáttastörf í vinnudeilum: <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=29527>
- Hagstofan: Danmarks Statistik: www.dst.dk
- Umfjöllun KL um launaþróunartrygginguna (reguleringsordningen): <http://www.kl.dk/Arbejdsgiver--og-lonforhold/Lokal-londannelse/Hvad-betyder-reguleringsordningen-for-lokal-lon>
- Samband verkalýðsfélaga í iðnaði (CO-industri): www.co-industri.dk
- Ríkissáttasemjari: www.forligsinstitutionen.dk

Noregur

- Alþýðusambandið í Noregi: Landsorganisasjonen i Norge, LO: www.lo.no
- Samtök launafólks á almennum og opinberum vinnumarkaði: Yrkesorganisasjonenes centralforbund, YS: www.ys.no
- Bandalag háskólamanna – Unio: www.unio.no
- Samtök (langskólagenginna) háskólamenntaðra starfsmanna – Akademikerne: <http://www.akademikerne.no/>
- Samband stéttarfélaganna í iðnaði – Fellesforbundet: <http://fellesforbundet.no/>
- Samtök norska atvinnulífsins- Næringslivets hovedorganisjon, NHO: www.nho.no
- Vinnuveitendasamband þjónustugeirans – Virke: www.virke.no
- Vinnuveitendasamband í heilbrigðisþjónustu o.fl. – Spekter: www.spekter.no
- Samband sveitarfélaganna og fylkja – Kommunal Sektor, KS: www.ks.no
- Starfsmannaskrifstofa ríkisins – Fornyings-, administrasjons og kirke departementet, FAD: www.regjeringen.no/nb/dep/fad
- Lög um vinnudeilur á almennum vinnumarkaði – Lov om arbeidstvist: <http://www.lovdatabank.no/all/hl-20120127-009.html>
- Lög um vinnudeilur á opinberum vinnumarkaði – Lov om tjenestetvist: <http://www.lovdatabank.no/all/nl-19580718-002.html>
- Holden skýrsla um atvinnu og verðmætasköpun: www.regjeringen.no/en/dep/fin/Documents-and-publications/NOUer/2000/NOU-2000-21.html?id=117571
- Holden skýrsla frá 2003 um samkeppnishæfni, launamyndun og gengismál: www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/NOUer/2003/NOU-2003-13.html?id=118874
- Tækninefnd um útreikninga – Tekniske beregningsudvalget, TBU: www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmarkedspolitikk/inntektspolitikk/tbu.html?id=439434
- Ríkissáttasemjari: www.riksmekleren.no

Svíþjóð

- Alþýðusambandið í Svíþjóð: Landsorganisationen, LO: www.lo.se
- Samtök launafólks á almennum og opinberum vinnumarkaði – TCO: www.tco.se
- Samtök launafólks – Unionen: www.unionen.se
- Bandalag háskólamanna - Saco: www.saco.se
- Samstarfsvettvangur þeirra greina sem standa að Iðnaðarsamningnum/ Facken inom industrin: <http://www.fackeninomindustrin.se/>
- Sænsku samtök atvinnulífsins – Svenskt näringsliv, SN: www.svensktnaringsliv.se
- Vinnuveitendastofnun ríkisins – Arbetsgivarverket: <http://www.arbetsgivarverket.se>
- Samband sveitarfélaga og Landspinga – Sveriges kommuner og Landsting: www.skl.se
- Lög um kjarasamninga og vinnudeilur – Medbestämmandelagen: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19760580.HTM>
- Lög um verkefni og hlutverk ríkissáttasemjaraembættisins: www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-2007912-med-inst_sfs-2007-912/
- Iðnaðarráðið - Industrirådet: www.industriradet.se
- Efnahagsráð iðnaðarráðsins – Industriens ekonomiska råd: www.industriradet.se/home/IK2/content.nsf/aget?openagent&key=industrins_ekonomiska_rad_1281087649250
- Konjunkturstofnunin – Konjunkturinstitutet, KI: www.konj.se
- Skýrsla KI um launamyndun frá 2012: www.konj.se/download/18.768d17ac139d0d0248f1d5a/Lonebildningsrapporten-2012.pdf
- Iðnaðarsamningurinn – Industriavtalet: [http://www.industriradet.se/home/ik2/res.nsf/vRes/ik_1281698172484_industriavtalet_pdf/\\$File/Industriavtalet.pdf](http://www.industriradet.se/home/ik2/res.nsf/vRes/ik_1281698172484_industriavtalet_pdf/$File/Industriavtalet.pdf)
- Ríkissáttasemjaraembættið – Medlingsinstitutet: www.mi.se
- Ársskýrsla ríkissáttasemjaraembættisins 2012: http://www.mi.se/rapporter/senaste_rapporten/

Finnland

- Alþýðusambandið í Finnlandi: Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC (SAK) www.sak.fi
- Samtök þjónustufólks á almennum og opinberum vinnumarkaði – Tjänstemannacentralorganisationen (STTK): <http://www.sttk.fi/en-GB>
- Bandalag háskólamenntaðra starfsmanna - Akava: <http://www.akava.fi/en>
- Samtök atvinnulífsins í Finnlandi – EK: www.ek.fi
- Vinnuveitendasamband sveitarfélaga- Kommunale arbetsmarknadverket: www.kommunarbetsgivarna.fi/
- Vinnuveitendastofnun ríkisins – Statens arbetsmarknadsverk: www.vm.fi/vm/sv/12_staten_som_arbetsgivare/02_Statens_arbetsmarknadsverk/
- Lög um vinnumarkaðsmál í Finnlandi: www.tem.fi/files/31813/Finnish_Labour_Legislation.pdf
- Nefnd fjármálaráðuneytis um laun og kostnaðaráhrif: <http://vnk.fi/hankkeet/tulo-ja-kustannuskehitys-toimikunta/sv.jsp>
- Ríkissáttasemjari: www.tem.fi/index.phtml?l=sv&s=2414

