

Umowa zbiorowa mająca na celu polepszenie standardu życia społeczeństwa w latach 2019–2022

Strony umowy zbiorowej

Stronami niniejszego umowy zbiorowej są: związek zawodowy pracowników z sektora usług i handlu (*Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, VR*), Islandzkie Stowarzyszenie Handlowców (*Landssamband íslenskra verzlunarmanna, LÍV*), związki zawodowe Efling, związki zawodowe: AFL Starfsgreinafélag, Aldan stéttarfélag, Bárán stéttarfélag, Drifandi stéttarfélag, Eining-Iðja, Framsýn stéttarfélag, Stéttarfélagið Samstaða, Stéttarfélag Vesturlands, Verkalýðsfélag Akraness, Verkalýsfélag Grindavíkur, Verkalýsfélagið Hlíf, Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur, Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis, Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis, Verkalýðsfélag Snæfellinga, Verkalýðsfélag Suðurlands, Verkalýðsfélag Vestfirðinga, Verkalýðsfélag Þórshafnar oraz Konfederacja Pracodawców Islandzkich (*Samtök atvinnulífsins, SA*).

Wprowadzenie – główne aspekty

Umowa zbiorowa kładzie szczególny nacisk na poprawienie warunków płacowych osób uzyskujących najniższe wynagrodzenie. Wszystkie wprowadzane przez umowę podwyżki płac mają postać konkretnej kwoty w koronach, zarówno dla wynagrodzeń wypłacanych w stawkach godzinowych, jak i dla stałych miesięcznych wynagrodzeń. Umowa ta jest wynikiem szerokiego porozumienia na rynku pracy dotyczącego tego, że wynagrodzenia pracowników osiągających najniższe dochody powinny wzrosnąć proporcjonalnie bardziej niż wynagrodzenia osób osiągających wyższe dochody.

Jednym z założeń umowy zbiorowej jest przyczynianie się do tego, aby spadek stóp procentowych przysłużył się znacząco gospodarstwu domowemu i gospodarce. Według Stron umowa stwarza przestrzeń na obniżenie stóp procentowych, które spowoduje wzrost dochodu rozporządzalnego gospodarstw domowych oraz ułatwi przedsiębiorstwom zmierzenie się z podwyżkami płac wprowadzanymi przez nową umowę. Obniżka stóp procentowych przyczyni się również do spadku cen najmu nieruchomości.

Jednym z elementów niezbędnych do zapewnienia pracownikom dobrych warunków płacowych oraz pełnego zatrudnienia jest konkurencyjność islandzkiej gospodarki. Celem Stron umowy jest ochrona siły nabywczej wynagrodzeń oraz przyczynianie się do obniżania inflacji i przyszłych stóp procentowych.

Umowa podnosi płace zgodnie ze możliwościami pracodawców. Postanowienia dotyczące dodatkowego wzrostu wynagrodzeń powiązanego ze wzrostem gospodarczym zapewnią pracownikom procentowy udział w zyskach, kiedy PKB na każdego mieszkańca wzrośnie ponad ustaloną granicę.

Umowa gwarantuje również, że rozwój wynagrodzeń na powszechnym rynku pracy, będzie miał wpływ na wynagrodzenia pracowników, którzy otrzymują stałe, określone w umowie stawki.

Umawiające się Strony chcą stworzyć stabilny rynek pracy, na którym nie będzie tolerancji dla naruszania praw pracowników oraz nielegalnych działań związanych z numerami ewidencyjnymi *kennitala*¹ oraz dumpingiem społecznym, co jednocześnie zapewni przedsiębiorstwom równą pozycję.

Okres obowiązywania

¹ Otwieranie nowych z firm (o nowym nr ewid.), w celu, np. uniknięcia kar lub spłaty zadłużenia – przyp. tłum.

Umowa zbiorowa obowiązuje od 1 kwietnia 2019 r. do 1 listopada 2022 r.

Zmiany w wynagrodzeniach

Umowa zbiorowa kładzie szczególny nacisk na poprawienie warunków płacowych osób uzyskujących najniższe wynagrodzenia. Podwyżki płac mają każdorazowo postać konkretnej kwoty w koronach, o którą wzrośnie miesięczne wynagrodzenie. Za wynagrodzenie miesięczne uważa się stałe wynagrodzenie otrzymywane co miesiąc za pracę w systemie dziennym.

Powszechne podwyżki wynagrodzenia miesięcznego za pracę na pełnym etacie

1 kwietnia 2019 r.:	17 000 kor.
1 kwietnia 2020 r.:	18 000 kor.
1 stycznia 2021 r.:	15 750 kor.
1 stycznia 2022 r.:	17 250 kor.

Podwyżka wynagrodzeń wypłacanych w stawkach godzinowych

Stawki wynagrodzeń godzinowych wzrosną szczególnie (por. załącznik do odpowiedniego umowy zbiorowej).

1 kwietnia 2019 r.:	17 000 kor.
1 kwietnia 2020 r.:	24 000 kor.
1 stycznia 2021r.:	24 000 kor.
1 stycznia 2022 r.:	25 000 kor.

Podwyżki innych składników wynagrodzenia

Umowa zbiorowa przewiduje wzrost innych składników wynagrodzeń o 2,5% w tych samych terminach, chyba że poczynione zostaną inne ustalenia.

Płaca minimalna za pracę na pełen etat.

Płaca minimalna za pracę na pełen etat będzie wynosiła:

1 kwietnia 2019 r.:	317 000 kor. na miesiąc
1 kwietnia 2020 r.:	335 000 kor. na miesiąc
1 stycznia 2021 r.:	351 000 kor. na miesiąc
1 stycznia 2022 r.:	368 000 kor. na miesiąc

Dodatek grudniowy i urlopowy

Wysokość dodatku grudniowego za przepracowany rok kalendarzowy na pełnym etacie wyniesie:

W roku 2019:	92 000 kor.
W roku 2020:	94 000 kor.
W roku 2021:	96 000 kor.
W roku 2022:	98 000 kor.

Dodatek urlopowy za każdy przepracowany rok (1 maja do 30 kwietnia) na pełnym etacie wyniesie:

W roku urlopowym, który rozpocznie się 1 maja 2019 r.:	50 000 kor.
W roku urlopowym, który rozpocznie się 1 maja 2020 r.:	51 000 kor.
W roku urlopowym, który rozpocznie się 1 maja 2021 r.:	52 000 kor.
W roku urlopowym, który rozpocznie się 1 maja 2022 r.:	53 000 kor.

Jednorazowy zwrot za zarobki utracone od stycznia do marca 2019 r.

Kwota 26.000 kor. zostanie dopłacona jednorazowo do dodatku urlopowego. Kwota ta zostanie wypłacona nie później niż 2 maja 2019 r.

Komitet płacowy i oceniający

Zostanie powołany specjalny komitet płacowy i oceniający, który składać się będzie z 3 przedstawicieli nominowanych przez Konfederację Pracodawców Islandzkich (SA) oraz 3 przedstawicieli nominowanych wspólnie przez związki zawodowe będące stronami umowy zbiorowej w dniu 3 kwietnia 2019 r.

Zadaniem komitetu jest ocena założeń porozumienia płacowego oraz jego postanowień dotyczących podwyżki płac związanej ze wzrostem gospodarczym oraz dodatkowych podwyżek stawek wynagrodzeń.

Wzrost wynagrodzenia powiązany ze wzrostem gospodarczym

W latach 2020–2023 zostaną wprowadzone podwyżki płac powiązane bezpośrednio ze wzrostem gospodarczym na każdego mieszkańca. Obliczenia będą bazować na wstępnych wynikach przedstawionych przez Islandzki Urząd Statystyczny (*Hagstofa Íslands*).

Wzrost płac będzie dodawany zarówno do stałych wynagrodzeń według umowy zbiorowej, jak i do wynagrodzeń wypłacanych w stawkach godzinowych za pracę w trybie dziennym. Poniższa tabela pokazuje wysokość podwyżki płac i jej założenia.

Roczny wzrost gospodarczy PKB na jednego mieszkańca	Podwyżka wynagrodzeń wypłacanych w stawkach godzinowych	Podwyżka stałych wynagrodzeń
1,00–1,50%	3000 kor.	2250 kor.
1,51–2,00%	5500 kor.	4125 kor.
2,01–2,50%	8000 kor.	6000 kor.
2,51–3,00%	10 500 kor.	7875 kor.
Powyżej 3,00%	13 000 kor.	9750 kor.

Przy ustalaniu podwyżek wynagrodzeń w latach 2019–2022, które zostaną wdrożone w latach 2020–2023, należy uwzględnić zaktualizowane wstępne wyniki za lata służące za podstawę do obliczenia wzrostu wynagrodzenia. Zwiększone wynagrodzenie zostanie wypłacone 1 maja.

Komitet płacowy i oceniający określi kwotę dodatkowej podwyżki, jeżeli wystąpią okoliczności umożliwiające jej wypłatę.

Gwarancja waloryzacji wynagrodzeń w związku z rozwojem płac

W latach 2020–2022 każdego roku będzie naliczana dodatkowa podwyżka stawki wynagrodzenia w związku ze wzrostem płac po spełnieniu określonych warunków.

Komitet płacowy i oceniający określi warunki wypłaty dodatkowej podwyżki związanej ze wzrostem płac.

Komitet porówna wzrost płac na podstawie indeksu płac (*launavísitala*) przedstawionego przez Islandzki Urząd Statystyczny (*Hagstofa Íslands*) dla ogólnego rynku pracy (skorygowanego metodą

wskazaną przez dr. Kima Ziechanga, opisaną w jego raporcie z 5 listopada 2018 r.) z proporcjonalnym zmianami płac w najwyższych czynnych grupach płacowych federacji związków zawodowych (*Starfsgreinasambands Íslands, SGS*), tj. 17. grupą płacową – po przepracowaniu 5 lat. Okresem odniesienia dla tego porównania będzie grudzień każdego roku w trakcie obowiązywania umowy, po raz pierwszy w czasie od grudnia 2019 r. do grudnia 2020 r. Wynik będzie dostępny w marcu każdego roku.

Jeżeli w wyniku porównania okaże się, że indeks płac wzrósł bardziej niż stawka odniesienia w danym okresie, wówczas Komitet zadecyduje o wypłacie dodatkowej określonej w koronach podwyżki, która zostanie dodana do wszystkich wynagrodzeń osób objętych umową zbiorową. Kwota w koronach zostanie obliczona jako procent przekroczonego wzrostu stawki wynagrodzenia. Dodatkowa podwyżka będzie wypłacana 1 maja.

Główne założenia umowy

Głównym celem umowy zbiorowej jest wspieranie wzrostu wartości siły nabywczej i obniżania stóp procentowych. Umowa opiera się na założeniu, że płace realne wzrosną w okresie obowiązywania porozumienia dzięki podniesieniu najniższego wynagrodzenia, obniżeniu stóp procentowych i dopełnieniu przez rząd warunków oświadczenia, które wydał w związku z umową. Strony zgadzają się, że porozumienie stwarza warunki do znacznego obniżenia stóp procentowych.

Założenia umowy są następujące:

1. Wzrost siły nabywczej wynagrodzeń w okresie obowiązywania umowy zgodnie z indeksem płac Islandzkiego Urzędu Statystycznego.
2. Znaczne obniżenie stóp procentowych do czasu rewizji umowy we wrześniu 2020 r. Poziom stóp procentowych pozostanie następnie na niskim poziomie przez cały okres obowiązywania umowy zbiorowej.
3. Dotrzymanie przez rząd obietnic złożonych w oświadczeniu „Wsparcie rządu dla umowy zbiorowej w celu polepszenia standardu życia społeczeństwa” oraz w „Oświadczeniu rządu dotyczącym działań w celu zmniejszenia znaczenia kredytów indeksowanych wskaźnikiem cen” wydanego w związku z niniejszą umową zbiorową.

Ocena założeń umowy

Komitet płacowy i oceniający zadecyduje, czy przedstawione założenia zostały wprowadzone w życie. We wrześniu 2020 r. dokonana zostanie ocena wzrostu siły nabywczej wynagrodzeń (zgodnie z pkt 1), spadku stóp procentowych (zgodnie z pkt 2) oraz decyzji rządu, zmian legislacyjnych i finansowania (zgodnie z deklaracjami rządowymi z pkt 3). Komitet ogłosi do końca września 2020 r., czy powyższe założenia zostały spełnione.

We wrześniu 2021 r. komitet oceni, czy założenia dotyczące wzrostu siły nabywczej wynagrodzeń (zgodnie z pkt 1), zmniejszenia stóp procentowych (zgodnie z pkt 2) oraz decyzje w sprawie zmian legislacyjnych i finansowania (zgodnie z deklaracjami rządowymi z pkt 3) zostały zrealizowane. Komitet ogłosi do końca września 2021 r., czy powyższe założenia zostały spełnione.

Skutki niewypełnienia założeń umowy

W przypadku niespełnienia któregokolwiek z powyższych założeń zwołane zostanie wspólne posiedzenie organów negocjacyjnych Stron oraz zarządu Konfederacji Pracodawców Islandzkich, na którym zostaną podjęte działania zmierzające do wypełnienia założeń umowy w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie utrzymania w mocy umowy.

Jeśli nie dojdzie do zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedzi na niespełnienie założeń umowy, Strona, która nie będzie chciała utrzymać umowy w mocy, powiadomi o tym fakcie w następujący sposób:

W związku z rewizją dokonaną we wrześniu 2020 r. – przed godziną 16: 00 dnia 30 września 2020 r. o wygaśnięciu umowy w dniu 1 października 2020 r.

W związku z rewizją dokonaną we wrześniu 2021 r. – przed godziną 16: 00 dnia 30 września o wygaśnięciu umowy w dniu 1 października 2021 r.

Przyjęcie umowy zbiorowej

Przyjęcie umowy zbiorowej należy ogłosić w środę 24 kwietnia 2019.

Oświadczenie rządu Islandii

Do niniejszej umowy zbiorowej dołączono oświadczenie rządu dotyczące m.in. następujących kwestii: podatku dochodowego, urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego, zasiłku rodzinnego, mieszkaniowych, emerytalnych, socjalnych praktyk dumpingowych, zarządzania gospodarką, poziomu cen i indeksacji, uproszczenia regulaminów i przepisów oraz nadzoru.

Reykjavík, 3 kwietnia 2019 r.

W imieniu VR:

W imieniu Konfederacji Pracodawców Islandzkich: