

# BHMR

BANDALAG HÁSKÓLAMENNTAÐRA RÍKISSTARFSMANNA

LÁGMÚLA 7 - SÍMAR 82090, 82112 - PÓSTHÓLF 8801 - 128 REYKJAVÍK

*Alþingi*

*Erindi nr. Þ 115 / 1550*

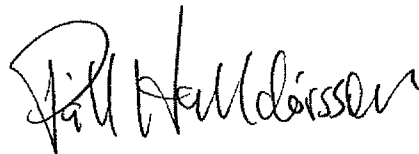
*komudagur 21 / 7 1992*

Utánríkismálanefnd alþingis  
Skrifstofa alþingis  
Templarasundi 5  
150 Reykjavík

Efni: Umsögn um samning um Evrópskt efnahagssvæði.

Hjálagt er umsögn BHMR um samninginn um Evrópskt efnahagssvæði.

Reykjavík, 18. júlí 1992.  
F.h. BHMR,



Páll Halldórsson,  
formaður.

Utanríkismálanefnd alþingis  
Skrifstofa alþingis  
Templarasundi 5  
150 Reykjavík

### Efni: Umsögn um samning um Evrópskt efnahagssvæði

Samningurinn um Evrópskt efnahagssvæði varðar grundvallarreglur þjóðfélagsins í mörgum greinum. Samningurinn varðar framsal löggjafarvalds, dómsvalds og umboðsvalds til yfirþjóðlegra stofnana. Samningurinn felur í sér áform um aukna markaðsvæðingu hagkerfisins. Samningurinn setur nýjar grundvallarreglur um utanríkisverslun og býður erlendum aðilum ný og margþætt markaðsfríðindi á Íslandi. Samningurinn opnar íslenskan vinnumarkað fyrir erlendu vinnuafli á tímum samdráttar og atvinnuleysis.

Ekki er mögulegt að fjalla á tæmandi hátt um öll atriði samningsins um Evrópskt efnahagssvæði. Einungis verður litið til þeirra atriða sem BHMR beinlínis ber skylda til að fjalla um sem heildarsamtök stéttarféлага, hagsmunasamtök háskólamanna og almenn hagsmunasamtök í þjóðfélaginu<sup>3</sup>. Í fyrsta kafla umsagnarinnar (I) verður gerð stutt grein fyrir afstöðu BHMR til einstakra greina í sömu efnisröð og þær birtast í samningnum. Í öðrum kafla umsagnarinnar (II) verða áhrif samningsins greind á heildrænan hátt. Í þriðja kafla (III) verður dregin saman niðurstaða.

### **I. Umfjöllun um einstakar greinar EES-samningsins.**

1. gr. Meginmarkmið: Með 1. grein er samræming á samkeppnisskilyrðum sett fram sem sameiginlegt markmið EES-ríkjanna.

BHMR hefur lýst efasemdum<sup>3</sup> um þetta markmið í heild sinni og sérstaklega það sem snertir frjálsa fólksflutninga. Þá telur BHMR varasamt að fallast á allsherjarákvæði sem 1. grein vísar til (sbr. VII. hluti) og sett eru til að tryggja "... að samkeppni raskist ekki og að reglur þar að lútandi verði virtar af öllum".

2. gr. Skilgreining á "samningi": Í 2. grein er hugtakið "samningur" skilgreint mjög vítt.

BHMR telur þessa skilgreiningu of víða, þegar orðið samningur vísar ekki aðeins til samningsákvæða, viðauka og bókana heldur einnig til "þeirra gerða sem þar er vísað til". Ástæða er til að ætla að allar þær gerðir sem hér er vísað til hafi ekki verið fullkannaðar af íslenskum samningamönnum fyrir undirritun EES-samnings. BHMR dregur í efa að alþingismönnum sé mögulegt að kanna allar þessar heimildir til hlítar áður en til málsmeðferðar kemur á alþingi.

3. gr. Skuldbindingar um framkvæmd samnings: Skv. þessari grein skuldbinda samningsaðilar sig að gera almennar og sérstakar ráðstafanir til að tryggja að öll samningsákvæði í viðtækustu merkingu verði haldin.

BHMR hefur miklar efasemdir um ákvæði samningsins að þessu leyti. Með hliðsjón af efni Bókunar 35 er verið að skuldbinda alþingi til að lögfesta jafnvel ófyrirséð atriði er síðar kunna að koma upp.

4. gr. Staða erlendra ríkisborgara: Hvers kyns mismunun m.t.t. ríkisfangs er bönnuð skv. þessari grein.

Þetta ákvæði er svo eindregið og fyrri túlkanir EB-dómstólsins á þann veg að varla verður hjá því komist að ætla að í þessu efni gæti jafnvel gilt sams konar neikvæð sönnunarbyrði vinnuveitenda vegna starfsmanna og gagnvart jafnréttislögum. Þetta ákvæði hlýtur einnig að ryðja burt innlendri löggjöf sem gerir kröfu um að erlendir aðilar búi á jörðum sínum enda er sama krafa ekki í reynd gerð til innlendra aðila. BHMR bendir á að eigi landsmenn áfram að hafa forræði yfir landsgæðum verður að vanda mjög til löggjafar þar um þannig að hún standist ákvæði samningsins og úrskurði EB-dómstólsins.

6. gr. Úrskurðir EB-dómstóls: Með 6. grein er fallist á að allir fyrri dómsúrskurðir dómstóls EB og eldri gerðir skuli hafðir að leiðarljósi við framkvæmd og beitingu EES-samningsins.

BHMR telur vafasamt að íslensk stjórnvöld hafi kynnt sér til hlítar merkingu þessarar greinar. Í þessu felst algerlega óraunhæf tilvísun í lítið þekktar túlkanir EB-dómstólsins á EB-rétti. Eðlilegra er að hver samningur sé túlkaður og framkvæmdur samkvæmt eigin efni. Það er í samræmi við kröfur um réttaröryggi íslenskra þegna og stjórnarskrá.

7. gr. Lögfesting samningsins: Í 7. gr. binda samningsaðilar sig til að taka ákveðin atriði samningsins, þ.e. reglugerðir EB, beinlínis upp í landslögum.

BHMR telur að í þessu felist loforð um að Ísland muni lögbinda flest meginákvæði Rómarsáttmála. EES-samningurinn er því í grundvallaratriðum hliðstæður EB-aðild; spurningin er fremur um stig en eðli. Óeðlilegt er að undirrita fyrirheit um lögfestingu án þess að alþingi fjalli fyrst um það, einkum þar sem samningurinn kann að varða stjórnarskrárbundin atriði, sbr. einnig viðtæk áhrif Bókunar 35. Í þessu sambandi er rétt að vekja athygli á að enn liggja ekki öll nauðsynleg fylgifrumvörp vegna EES-samningsins fyrir.

28. gr. Frjáls för launamanna: Með greininni er tryggt frelsi launamanna til flutninga innan EES og jafnframt tryggt að öll mismunun milli launamanna byggð á ríkisfangi m.t.t. atvinnu, launakjara og annarra starfs- og ráðningarkjara sé bönnuð.

BHMR telur að ákvæði samningsins um frjálsa för launamanna bjóði ýmsum hættum heim á íslenskum vinnumarkaði. BHMR varar t.d. við þeirri miklu röskun sem getur leitt af lítt takmörkuðum markaðsfríðindum fyrirtækja og fjármagnseigenda á algerlega opnum vinnumarkaði á Íslandi. BHMR bendir sérstaklega á að sú *Yfirlýsing ríkisstjórnar Íslands um beitingu öryggisráðstafana samkvæmt EES-samningnum* sem fylgir samningnum getur ekki varið hagsmuni íslenskra launamanna innan vébanda samningsins. Hið jákvæða við 28. grein er sú staðreynd að opinn vinnumarkaður annarra EES-ríkja gæti skapað íslenskum háskólamönnum nýjan starfsvettvang þar sem menntun þeirra yrði metin að verðleikum. Það myndi skapa aukna samkeppni um menntun og þekkingu, einnig á Íslandi. BHMR er ennfremur sammála þeirri takmörkun sem felst í samningnum varðandi 4. tl. 28. gr. en óljóst mun vera hvaða störf teljast "í opinberri þjónustu". Verði hins vegar af samþykkt EES-samningsins er BHMR sammála þeirri meginhugsun að öllum launamönnum séu tryggð þau lágmarkskjör sem kjarasamningar og eftir atvikum lög gera ráð fyrir. Um þetta er nánar fjallað í kafla II.

Tvö lagafrumvörp hafa verið lögð fram á grundvelli 28. gr. og Viðauka V, þ.e. *frumvarp til laga um vinnumarkaðsmál* til breytinga á lögum um atvinnuréttindi útlandinga, vinnumiðlun og starfskjör launfólks og *frumvarp til laga um frjálsa för launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins*. Þessi frumvörp eru til lögfestingar á 28. gr. og reglugerðum EB nr. 1612/68 og nr. 312/76. Viðhorf BHMR til þessara lagabreytinga eru í stuttu máli þessi: BHMR varar við þeirri stefnu að opna íslenskan vinnumarkað með þessum hætti fyrir erlendu vinnuafli. Breytingar á lögum um starfskjör launafólks, nr. 55/1980, sýnast bæði nauðsynlegar og skynsamlegar, ef samningurinn um EES verður lögfestur.

29. gr. Almennatryggingar: Þessi grein á að tryggja launamönnum fullan og uppsafnaðan bótarétt í almennatryggingakerfinu í dvalarlandi. Í Viðauka VI er nánar lýst aðlögun EFTA-ríkja að EB-rétti um félagslegt öryggi.

Ef fallist er á þá forsendu sem 4. gr. samningsins felur í sér leiðir 29. gr. af henni. BHMR telur að 4. gr. sé óheppileg og of viðtæk. Ljóst er þó að veita ber félagslegt öryggi þeim sem atvinnu sinnar vegna dvelja á Íslandi. Af þessum sökum er eðlilegt að samþykkja

breytingar á löggjöf um almannatryggingar, sbr. *frumvarp til laga um breytingar á lagaákvæðum á sviði heilbrigðis og tryggingamála vegna aðildar að samningi um Evrópskt efnahagssvæði*, ef samningur um EES verður samþykktur.

**30. gr. Viðurkenning á menntun o.fl.:** Með þessari grein og nánari útfærslu í Viðauka VII er launamönnum tryggð viðurkenning á menntun og hæfi og réttur til að stunda starf á fagsviði sínu á öllu EES-svæðinu.

Að mati BHMR er gagnkvæm viðurkenning á menntun og hæfi mikið hagsmunamál háskólamanna bæði vegna starfa og náms. Slíkan samning má sjálfsagt gera án þess að eiga aðild að EES. Í síðari hluta 30. gr. eru gagnkvæm atvinnuréttindi fagstétta áréttuð. BHMR telur nauðsynlegt að undirstrika enn þær hættur sem slíkt ákvæði getur leitt af sér fyrir hinn smáa og viðkvæma vinnumarkað á Íslandi og hvetur þingmenn til að vera á varðbergi í þeim efnum.

**32. gr. Staðfesturéttur:** Takmarkanir á staðfesturétti eru settar fram í þessari grein en þær miða einungis við starfsemi sem fellur undir opinbert valdsvið.

BHMR bendir á að umdeilt er hvað fellur undir skilgreininguna "opinber" í þessu samhengi. Veldur það vafa um afstöðu BHMR til greinarinnar.

**36. gr. Þjónusta:** Í þessari grein er undirstrikað að réttur ríkisborgara til að veita þjónustu í einu landi bindur hann ekki til að hafa staðfestu í sama landi. Í Viðaukum IX - XI. er fjallað um sérstakar reglur vegna fjármálaþjónustu, myndmiðlunar og fjarskiptaþjónustu.

BHMR hefur efasemdir um þetta ákvæði, sbr. afstaða til 28. og 30. gr.

**61. gr. Ríkisaðstoð:** Sett er fram sú meginstefna að ríkisaðstoð sem raskar samkeppnisaðstæðum sé óheimil nema samkvæmt upptöldum undantekningarákvæðum. Félagssleg aðstoð til einstakra neytenda er heimil ef hún mismunar ekki framleiðendum. Aðstoð vegna náttúruhamfara eða atvinnuvega á tilteknum svæðum í Þýskalandi er heimil. Aðstoð til að efla hagþróun þar sem lífsskjör eru óvenju bágborin. Aðstoð til eflingar greina efnahagslífsins er heimil ef hún hefur ekki óhagstæð áhrif á viðskiptaskilyrði annarra samningsaðila.

BHMR telur að með þessari markmiðsgrein sé verið að vega að mjög mörgum þáttum ríkisstarfseminnar á Íslandi ef beitt er þröngri túlkun á samningstexta. BHMR bendir á að greinin hlýtur t.d. að varða mikinn hluta byggðastefnunnar. EES-samningurinn grundvallast að þessu leyti á ákvæðum Rómarsáttmála, túlkunum framkvæmdastjórnar EB og úrskurðum EB-dómstóls. Hér eru sérstaklega áréttuð bréf framkvæmdastjórnar EB til aðildarríkja EB um þetta efni, þ.e. að EB-ríkjum sé skylt að haga ríkisaðstoð í víðtækri merkingu samkvæmt strangri túlkun framkvæmdastjórnar EB á efni Rómarsáttmálans. BHMR varar þess vegna við þessari grein samningsins.

**66. gr. Lífsskilyrði launamanna:** Markmiðssetning skv. þessari grein er að bæta starfsskilyrði og lífsskilyrði launamanna.

BHMR styður þetta markmið. Þessi grein vekur vonir um það að aðildarríki EES muni ekki taka upp launa- og starfsmannastefnu íslenskra stjórnvalda sem leyfa sér að semja við starfsmenn ríkisins um að þeir fái sömu kjör og aðrir með hliðstæða menntun, sérhæfni og ábyrgð og taki þann samning síðan af með bráðabirgðalögum.

**67. gr. Vinnuumhverfi:** Í þessari grein og Viðauka XVIII er lýst tilteknum lágmarksákvæðum á sviði vinnuumhverfismála sem af samningi þessum leiða. Reglur þessar varða aðallega öryggi og hollustuhætti á vinnustöðum. Samningsaðila er heimilt að setja strangari reglur í þessum efnum enda varði þær ekki önnur ákvæði samningsins.

BHMR bendir á að gildandi lög og reglugerðir á Íslandi eru svo langt á eftir tímanum að jafnvel lágmarkslöggjöf EB bætir nokkuð úr skák. Vitað er að þörf er á strangari ákvæðum í mörgum greinum. Fram hefur komið að einstök ríki EB sem sett hafa strangari reglur í þessum efnum hafa með úrskurðum EB-dómstólsins orðið að draga þær til baka ef slíkar reglur teljast raska samkeppnisaðstæðum eða mismuna framleiðendum. Þetta gefur tilefni til að ætla að lágmarksreglur EB/EES verði jafnframt í reynd hámarksreglur innan EES. BHMR skorar á þingmenn að kanna að hvaða leyti önnur ákvæði EES-samnings, þ.e.

samkeppnisreglur, takmarka möguleika alþingis og framkvæmdavalds til eðlilegra umbóta á þessu sviði.

**68. gr. Vinnulöggjöf:** Í þessari grein og Viðauka XVIII er lýst nauðsynlegum breytingum á vinnulöggjöf EES-ríkja. Þar er einkum um að ræða frumvörp til laga um hópuppsagnir, vernd launamanna við eigendaskipti að rekstri og vernd launamanna vegna gjaldþrota.

BHMR telur af hinu góða að sett sé sérstök og skýr löggjöf um hópuppsagnir og rétt launamanna. Þegar frumvarp til laga um þetta efni er skoðað verða þó ekki greindar miklar endurbætur miðað við gildandi lög og reglugerð. Rétt þykir t.d. að benda á að hugtakið hópuppsögn í fyrirliggjandi frumvarpi miðar við 10 af a.m.k. 20 starfsmönnum en í gildandi lögum er miðað við uppsögn 4 eða fleiri starfsmanna. Sýnist vera afturför að ræða í þessu efni enda viðmið sótt til fjölmennari landa. BHMR væntir þess að þingmenn geti kannað til hlítar hvort umræddar breytingar á vinnulöggjöf séu til bóta fyrir íslenska launamenn og hvort samkeppnisreglur EES-samnings hamli alþingi nú og síðar að lögfesta eðlilegar umbætur á þessu sviði, t.d. varðandi endurbætur á lögum um rétt einstaklinga sem sagt er upp störfum.

**69. gr. Jafnrétti kynja:** Í þessari grein er gerð skýr krafa um afnám á mismunum kynja hvað varðar laun fyrir vinnu.

BHMR telur þetta ákvæði í sjálfu sér óumdeilt. Íslensk löggjöf í þessum efnum hefur verið í nokkuð stöðugri endurskoðun og hafa miklar framfarir átt sér stað. Vandamálin eru því miður ekki lengur á sviði löggjafarinnar heldur aðallega í framkvæmdinni á hverjum vinnustað. Bæði í ríkjum EB og EFTA er vandamálið í raun það að ábyrgð sú og störf sem konur taka að sér er kerfisbundið minnan metin en karlastörfin. BHMR hvetur þingmenn til að fylgjast með framkvæmd nýrra jafnréttislaga.

**71. gr. Skoðanaskipti:** Í þessari grein er lýst ásetningi um aukin skoðanaskipti vinnuveitenda og launamanna í Evrópu.

BHMR freistast til að skilja þessa grein á þá lund að ríkisstjórnir EES-ríkjanna ætli sér að gera skoðunum launamanna hærra undir höfði en verið hefur, þannig að vinnuveitendur verði að taka tillit til þeirra.

**72. gr. Neytendavernd:** Vísað er til tilskipana EB-ráðsins í þessum efnum.

BHMR telur líklegt að EES-samningur bæti í vissum mæli stöðu neytenda á sviði neytendaverndar.

**73. gr. Umhverfismál:** Þessi grein lýsir almennum markmiðum varðandi umhverfismál. Annars þegar beri að girða fyrir umhverfisspjöll og hins vegar skuli miða úrbætur og bótaskyldu við að sá sem mengun valdi bæti fyrir það.

BHMR styður þessi stefnumið.

**74. gr. Sérstök umhverfisverndarákvæði:**

BHMR bendir á að gildandi lög og reglugerðir á Íslandi eru svo langt á eftir tímanum að jafnvel lágmarkslöggjöf og tilskipanir EB bæta nokkuð úr skák. Vitað er að þörf er á strangari ákvæðum í mörgum greinum. Fram hefur komið að einstök ríki EB sem sett hafa strangari reglur í þessum efnum hafa með úrskurðum EB-dómstólsins orðið að draga þær til baka ef slíkar reglur teljast raska samkeppnisaðstæðum eða mismuna framleiðendum, sbr. 75. gr. sem fjallar um strangari verndarákvæði. Þetta gefur tilefni til að ætla að lágmarksreglur EB/EES verði jafnframt í reynd hámarkasreglur innan EES. BHMR skorar á þingmenn að kanna að hvaða leyti önnur ákvæði EES-samnings, þ.e. samkeppnisreglur, takmarka möguleika alþingis og framkvæmdavalds til eðlilegra umbóta á þessu sviði.

**78. gr.: Samvinna utan fjórþætta frelsisins:**

BHMR telur að markmiðin sem sett eru fram í þessari grein af hinu góða.

**VII. hluti Eftirlit og ákvarðanataka:**

BHMR telur ástæðu til að ætla að um óeðliegt framsal á ríkisvaldi geti verið að ræða í þessum hluta EES-samningsins. BHMR skorar á þingmenn að kanna til hlítar öll rök í þessum efnum áður en afstaða verður tekinn til samningsins.

**92. gr.: Sameiginlega EES-nefndin:** EES-nefndin skal tryggja virka framkvæmd EES-samningsins og taka ákvarðanir í þeim málum sem kveðið er á um í samningnum.

BHMR telur að EES-samningurinn geti varla talist samningur EB-ríkja og EFTA-ríkja heldur er hann í raun, sbr. 2. gr. c-liður, samningur á milli Evrópubandalagsins sem stofnunar, aðildarríkja EB, nýrrar stofnunar "EFTA-ríkjanna sem mæla einum rómi" og aðildarríkja EFTA. Þetta fyrirkomulag kristallast í EES-nefndinni. Í þessu fyrirkomulagi felst hættu á óeðlilegu framsali ríkisvalds til yfirþjóðlegra stofnana.

**96. gr.: Samvinna aðila er starfa á sviði efnahags- og félagsmála:** Með þessari gerin er stofnuð Ráðgjafanefnd EES sem á sér algera hliðstæðu í Efnahags- og félagsmálanefnd EB. Nefndin er saman sett af til kvöddum fulltrúum vinnuveitenda, stéttarfélaganna og annarra valinna hagsmunahópa auk fulltrúa EES. Nefndinni er ætlað að segja álit sitt með ályktunum og skýrslum en nefndin hefur engin bein áhrif í ákvörðum innan EB, EFTA og EES.

BHMR telur að reynslan af Efnahags- og félagsmálanefnd EB hafi sýnt og sannað að Ráðgjafanefndin er algerlega óþörf og aðeins til kostnaðarauka. Samningamál og réttarstaða launamanna í EB-ríkjunum hefur varla í áratugi verið jafn aum og nú og umrædd Efnahags- og félagsmálanefnd hefur dregið dul á þá staðreynd í stað þess að reyna á virkan hátt að snúa þeirri þróun við. BHMR telur að launamenn og stéttarfélög þeirra eigi að hafa mikil áhrif á ákvarðanatöku um samninga- og félagsmál og er nauðsynlegt að endurskoða stöðu þeirra með þetta fyrir augum. T.d. ætti lagasetning og önnur brot á frjálsum kjarasamningum að vera algerlega bönnuð, bæði skv. íslenskum réttarreglum og alþjóðlegum.

**Yfirlýsing ríkisstjórnar Íslands um beitingu öryggisráðstafana samkvæmt EES-samningnum:**

BHMR telur að yfirlýsing íslensku ríkisstjórnarinnar bindi ekki aðra aðila samningsins. Beiti Íslendingar þessu öryggisákvæði geta önnur ríki beitt Íslendinga ákvæðum 114. gr. samningsins sem þýðir í reynd að þau mega gjalda í sömu mynt.

**Bókun 34 Um það að dómstólar og réttir EFTA-ríkja geti farið fram á það að dómstóll EB taki ákvörðun um túlkun á EES-reglum sem samsvara EB-reglum:** Með þessari bókun er EFTA-ríkjum gefin kostur á að láta EB-dómstólinn fá úrskurðarvald um túlkun á EES-reglum sem samsvara EB-reglum. Þessi bókun á auðvitað rætur að rekja til 6. gr. samningsins þar sem allir fyrri úrskurðir EB-dómstólsins eru til grundvallar túlkunum á EES-samningnum.

BHMR telur eðlilegra af samhenginu og með sérstakri vísan til réttaröryggis íslenskra þegna og stjórnarskrár að sérhver samningur sé túlkaður og framkvæmdur samkvæmt eigin efni.

**Bókun 35 Um framkvæmd EES-reglna:** Aðildaríkin skuldbinda sig til að setja lög um þau efni sem þörf krefur til að tryggja að EES-reglur gildi.

BHMR telur að þetta sýni svo ekki verði um villst að EES-samningurinn er annað og meira en venjulegur viðskiptasamningur heldur margslunginn samningur sem gerir m.a. tilkall til löggjafarvalds um loforð um ýmsar lagasetningar nú og síðar. Slíkur áskilnaður hlýtur að jafna við afsal löggjafarvalds úr landinu.

## II. Heildaráhrif EES-samningsins.

Ljóst er að staða Íslands innan fjölskyldu þjóðanna hlýtur að mótast af þeirri staðreynd að Íslendingar eru smáþjóð sem byggir afkomu sína fyrst og fremst á takmörkuðum auðlindum sjávar. Fiskur - og að vissu marki einnig raforka - gegna lykilhlutverkum í efnahag landsmanna og fátt bendir til annars en að svo verði um langa framtíð. Atvinnulíf er af þessum sökum fábreytt.

Helstu einkenni EES-samningsins sem hér verða skoðuð varða:

- \* Markaðsfríðindin eða fjórfrelsið.
- \* Vinnumarkaðinn.

## II.1 Markaðsfríðindin:

Með ákvæðum um markaðsfríðindi er í fyrsta lagi lagður grundvöllur að algerlega frjálsum viðskiptum með allar vörur *aðrar en afurðir landbúnaðar og fiskveiða*. Hagsmunir Íslendinga varða fyrst og fremst viðskiptafríðindi með sjávarafurðir. EES-samningur gerir einungis ráð fyrir rýmkuðum á gildandi reglum (sbr. Bókun VI) en á móti komi full markaðsfríðindi fyrir allan iðnvarning annarra EES-ríkja. Þá er í öðru lagi gert ráð fyrir einum sameiginlegum hindrunarlausum markaði fjármagns. Slíkt fyrirkomulag boðar tvö vandamál. Annars vegar verður illmögulegt að tryggja íslenskan eignar- og ráðstöfunarrétt í sjávarútvegi eins og nýlega upplýst dæmi sanna. Hins vegar dregur úr möguleikum á sjálfstæðri íslenskrum hagstjórn til að mæta óvæntum sveiflum í þjóðarbúskapnum, sem munu verða í framtíðinni á meðan fiskveiðar gegna lykilhlutverki og hagkerfið er einhæft. Í þriðja lagi munu markaðsfríðindi á sviði fjármálaþjónustu opna íslenska fjármálaþjónustu fyrir erlendri samkeppni. Augljós hættu er á því að stór hluti innlendra fyrirtækja í þessari grein fari á hausinn. Í fjórða lagi munu ákvæði um frjálstan búsetu- og atvinnurétt opna einstaklingum greiðari leið að stofna til atvinnu og eigin rekstrar hér á landi.

Hin auknu markaðsfríðindi erlendra aðila hér á landi gagnast fyrst og fremst evrópskum stórfyrirtækjum sem hafa til þess bolmagn að hagnýta sér hinn stóra hindrunarlausu evrópska markað. Mörg slík fyrirtæki búa nú þegar við fákeppni eða einokun í sinni grein innan EB. Þau eru áhugasöm um að koma sér upp sams konar markaðsaðstöðu á öllu EES-svæðinu. Þetta á bæði við iðnfyrirtæki og fyrirtæki á sviði banka- og fjármálaþjónustu. Ástæða er því að óttast um hag margra íslenskra fyrirtækja í ójöfnum leik gegn stórfyrirtækjum Evrópu. Reynslan af EFTA-samningnum var m.a. sú að mörg íslensk iðnfyrirtæki fóru á hausinn og önnur völdu að hætta eigin framleiðslu og hefja innflutning á vörum erlendra samkeppnisaðila eða framleiða þeirra vöru á framleiðsluleyfi. Ýmislegt bendir til að EES-samningurinn geti valdið enn meiri uslu í íslenskrum atvinnustarfsemi, ekki vegna þess að íslensk fyrirtæki séu ekki samkeppnisfær heldur vegna yfirburðastöðu keppinautanna m.t.t. auðs, áhrifa og markaðsstöðu. EES-samningarnir bjóða þeirri hættu heim sérhæfing og einhæfni aukist í íslensku atvinnulífi á sviði sjávarútvegs og binda Ísland við hlutverk hráefnasalans.

BHMR hvetur þingmenn til að skoða ítarlega áhrif EES-samnings á raunveruleg starfsskilyrði íslenskra fyrirtækja og með hvaða hætti stjórnvöld geti tryggt stöðu þeirra í framtíðinni. BHMR skorar á þingmenn að láta gera tekju- og kostnaðargreiningu á hagkvæmnin samningsins fyrir íslenskan þjóðarbúskap.

## II.2 Vinumarkaður<sup>1</sup>:

Gert er ráð fyrir að EES-svæðið verði einn sameiginlegur vinnumarkaður. Til að tryggja að svo verði í raun er bannað að láta þjóðerni valda mismunun starfskjörum. Sömuleiðis er mismunun í starfskjörum karla og kvenna bönnuð. Þá eru gerðar ýmsar ráðstafanir til að tryggja launamönnum utan heimalands uppsöfnun réttinda í almannatryggingakerfi. Ennfremur eru settar fram lágmarkskröfur um vinnumhverfi og umhverfis- og neytendavernd.

Staða stéttarfélaganna í EB-ríkjum<sup>8</sup>: Stéttarfélagin eru þar afar veikburða og ná til innan við 20% launamanna. Þau eiga yfirleitt erfitt með að fá samningsrétt viðurkenndan af vinnuveitendum. Samhengi er á milli lítillar þátttöku og þess að þau fá samningsrétt ekki viðurkenndan eða að þau láta sér lynda svo lélega samninga að litlu varðar hvort menn eru innan þeirra eða utan. Hvorki lög né samningar innan EB-ríkja skylda menn að vera í stéttarfélagum. Fyrirtæki skilyrða oft atvinnu með því að starfsmenn séu einmitt utan stéttarfélaganna. Verkfallsréttur er oftast ekki bundinn við ákvörðun einstaks félagsmanns. Hver og einn ákveður hvort hann fer í verkfall sem jafngildir persónulegu stríði við vinnuveitandann.

Laun og samningar: Kauptaxtar og laun íslenskra launamanna í dag eru lág<sup>7,10</sup> þrátt fyrir að þjóðarbúið skapi einhverjar mestu tekjur á mann í heimi. Kjarasamningar bera þess öll merki að verkalyðshreyfingin semur ekki um kjör hvers einstaklings. Samningskerfið er ónýtt eins og í flestum ríkjum EB. Þess vegna er bæði erfitt að tryggja Íslendingum og síðar öðrum EES-íbúum kjör skv 66. grein samningsins í gegnum kjarasamninga og mismunun milli

karla og kvenna mun blómstra áfram í þessu kerfi einstaklingsbundinna launaákvæðana þrátt fyrir 69. grein. Verkalýðshreyfingin er veik og staða hennar mun ekkert batna þótt hún fái að taka þátt í fundum Ráðgjafanefndar EES. Þvert á móti gefur þróunin innan EB tilefni til að ætla að stéttarfélög á Íslandi eigi í framtíðinni enn frekar undir högg að sækja og EES-samningurinn bendir til þeirra óska samningsaðila að íslensk verkalýðshreyfing verði samgróinn hluti stofnanabáknsins í EES.

Þróun á Íslandi: Sérfræðinganefnd Evrópuráðsins hefur gert athugasemdir við forgangsréttarákvæði í íslenskum kjarasamningum. Fyrir Mannréttindadómstóli Evrópu er mál sem varðar þetta efni. Í uppsiglingu gæti verið bann við skylduáðild að íslenskum stéttarfélögum. Framundan gæti verið almennur flótti úr stéttarfélagunum. Vaxandi bil á milli launa sem einstaklingar semja sjálfir um og taxa stéttarfélaganna getur orðið til að flýta þessari þróun. Þegar til langs tíma lítið mun þessi þróun valda því að kjör almennra launamanna hrakar. Í bili er ástandið það - frá sjónarhól almennings - að vinnuveitendur og forysta stærstu samtaka launamanna virðast þeirrar skoðunar að hækkun taxtalauna valdi verðbólgu og að velferðarmálin verði að bíða. BHMR skorar á þingmenn að verja samningsrétt stéttarféлага og kjör launamanna í landinu og tryggi að ákvæði 66. gr. EES-samningsins nái fram að ganga verði samningurinn samþykktur.

Um vinnurétt í EB og EES<sup>8</sup>: Lágmarksréttindi launafólks í EB-ríkjum eru skilgreind sem einstaklingsbundin réttindi sem heyrja undir almenna dómstólakerfið. Á Norðurlöndum eru flest réttindamál hluti af kjarasamningum og félagsbundnum réttindum sem stéttarfélögin semja um og verja fyrir sérhvern félagsmann fyrir sérstökum vinnumarkaðsdómstóli. Á Íslandi gilda sérreglur um opinbera starfsmenn. Með EB-fyrirkomulaginu er forsendum kippt undan samningskerfi launafólks á Norðurlöndum, þ.e. félagsbundin réttindi eru færð til einstaklinganna og mikilvæg ákvæði kjarasamninga víkja fyrir lágmarksreglum EB/EES. Þetta mun gerbreyta starfsgrundvelli stéttarféлага á Norðurlöndum og felur í sér aðlögun að EB-kerfinu. Rétturinn er að formi til færður til einstaklingsins um leið og skjól hans, félagsbundni rétturinn, er afnuminn.

Um leið og EB setur lög um lágmarksréttindi launafólks er nær útilokað að lögbinda eða semja um betri rétt í einstöku ríki. Ástæða þess er sú að betri rétt í einu landi má túlka sem takmarkandi á samkeppnisaðstæður fyrirtækja. Það er grundvallaratriði í Rómarsáttmálanum og EES-samkomulaginu að slíkar hindranir eru ólögsmætar. Þannig brjóta víðtækar reglur um öryggi og hollustuhætti í Skandinavíu í bága við samkeppnisreglur EB sem eru hluti af EES-samningnum. Framkvæmdastjórn EB hefur einnig kynnt drög að nýjum tilskipunum sem munu setja lágmarksákvæði um fjöldamörg kjaramál launafólks. Ef þetta fer í gegn er ljóst að einstök stéttarfélög hafa nánast ekkert olnbogarými lengur til samninga. Þessi veruleiki innan EB getur orðið veruleiki í EES, ef samningurinn verður samþykktur. Það hljómar e.t.v. undarlega en staðreyndin er sú að þess lengra sem EB gengur í þá áttina að setja lágmarksreglur um réttindi launamanna þeim mun líklegra er að réttindi launafólks á Norðurlöndum skerðist og þeim mun rýrari verður samningsréttur stéttarfélaganna.

BHMR hvetur þingmenn til að kynna sér nánar réttarstöðu kjarasamninga gagnvart ákvæðum EES-samningsins, sérstaklega gagnvart samkeppnisreglum og lágmarksreglum EB/EES, og kanna með hvaða hætti hægt er að tryggja rétt íslenskra launamanna, verði EES-samningurinn samþykktur.

Ákvarðanir Maastricht-fundarins 1992: BHMR telur sérstaka ástæðu til að vekja athygli þingmanna á niðurstöðum Maastricht-funadrins um málefni launamanna. Þar var ákveðið að skylda erlend fyrirtæki til að fara eftir kjarasamningum viðkomandi lands ef vinna starfsmanna þeirra varir lengur en í 3 mánuði. Fyrir 3 mánuði eða skemri tíma samfelld leyfist erlendum fyrirtækjum hvers kyns undirboð. Alþekkt er að alþjóðleg verktakafyrirtæki miða við að hafa starfsmenn ekki lengur en 3 mánuði í senn í framandi landi. M.ö.o. þýðir þetta að undirboðin eru leyfð og staðbundnum stéttarfélögum óheimilt að fara í aðgerðir gegn þeim.

Samkvæmt Maastricht-fundinum má skilja það svo að erlendir starfsmaður sem ákveður að standa utan stéttarfélags eftir 3ja mánaða starf sé ekki bundinn af því að ganga í stéttarfélagið. Ef hvorki hann né vinnuveitandi hans eru í samtökum aðila vinnumarkaðarins í viðkomandi landi eru þeir heldur ekki knúnir til að vinna samkvæmt þarlendum kjarasamningum. Þetta þýðir m.ö.o. að allt er í óvissu um kjör erlendra launamanna sem vinna



hjá erlendum aðilum. Ef þetta stenst eru lög nr 55/1980 í reynd óvirk gagnvart slíkum launamönnum. BHMR hvetur þingmenn til að kanna hvort fyrirhugaðar breytingar á nefndum lögum eru nægjanlegar í þessu ljósi.

Atvinnumál: EES-samningurinn felur í sér að Ísland verður aðili að sameiginlegum 380 miljón manna vinnumarkaði EFTA- og EB-ríkja. Íslendingar geta leitað sér atvinnu á öllu EES-svæðinu og íbúar annarra EES-landa leitað sér atvinnu hér. Atvinnuleitin má þó lengst standa í 3 mánuði í senn. Sá sem fær atvinnu fær síðan sjálfkrafa búseturétt í því landi. Eftir 5 ára atvinnu- og búseturétt fær viðkomandi sömu stöðu og heimamaður. Þessu fylgir ennfremur almenn og gagnkvæm viðurkenning á prófum til starfsréttinda en viss skilyrði eru um málakunnáttu tiltekinna fagstétta. Bannað er að mismuna launamönnum innan svæðisins vegna þjóðernis.

Á Íslandi er vaxandi atvinnuleysi og óöruggt atvinnuástand þrátt fyrir hin lágu samningsbundnu laun. Markaðsfríðindi innlendra og erlendra aðila skv. EES-samningi geta aukið enn meira þetta óöryggi í atvinnu, enda geta fyrirtækin valsað um allan EES-markaðinn í spámennsku og leit að ódýru vinnuafli. Innlend iðn- og þjónustufyrirtæki eiga á brattann að sækja í þessari ójöfnu keppni og af því mun skapast atvinnuleysi. Landbúnaður siglir á vit nýrrar kreppu, eins konar lokabaráttu, og þar mun einnig skapast nýr atvinnuleysisvandi. Harðandi samkeppni og aukin tók erlendra aðila á íslenskri útgerð munu í fyrstu fækka störfum varanlega í fiskvinnslu en síðar einnig meðal sjómanna. Minnkandi skatttekjur hins opinbera vegna samdráttarins og samræmingar EES á skatttekjum munu fækka störfum meðal opinberra starfsmanna. Og möguleikar stjórnvalda til atvinnuskapandi hagstjórnar í kreppum skerðast eða jafnvel hverfa. Verkalýðshreyfingin er óskipulögð og lítið baráttufús en fjölpjóðleg stórfyrirtæki fá ný markaðsfríðindi með EES-samningi; nýja stöðu gagnvart launamönnum.

Í öðrum EES-ríkjum er að sönnu mikið atvinnuleysi en einnig viss skortur á sérmenntuðu fólki, bæði háskólamönnum og iðnaðarmönnum. EES-samningur gæti leitt til þess að hingað til lands myndi sækja mikill fjöldi atvinnulausra sem myndi sætta sig við afar léleg kjör. Slíkir gestir myndu að sönnu halda kjörum niðri og trúlega er þessara áhrifa þegar farið að gæta í fiskvinnslu. Margir sérmenntaðir Íslendingar myndu á hinn bóginn flytja til annarra EES-ríkja á vit betur launaðra starfa þar sem sérhæfni þeirra nyti sín. Áhrif þessa á stéttarfélög og launaþróun eru augljós. Afleiðingin af EES-samningnum gæti þannig orðið launamisrétti af áður óþekktri stærðargráðu. Slíkt stangast á við grundvallarviðhorf Íslendinga um þjóðfélagsgæð og réttlæti.

BHMR skorar á alþingismenn að kanna með hvaða hætti megi komið verður veg fyrir þá neikvæðu þróun, sem hér hefur verið lýst og samningurinn gæti augljóslega leitt til.

Afstaða BHMR sem samtaka háskólamanna: Innan EB og EFTA er nú unnið að samræmingu námsskráa og stöðlun námsefnis og námskrafna. Einnig er unnið að aðlögun skólakerfis að þörfum atvinnulífs. BHMR telur þessa þróun aðeins að hluta jákvæða og varar við augljósum hættum sem felast í tilhneigingu til einhæfni í námsefni og skilningsleysis á mikilvægi húmanískra greina. BHMR leggur áherslu á að íslensk stjórnvöld hafa nú þegar tryggt aðgang Íslendinga að Comett og Erasmus sem eru helstu samstarfsverkefni EB-ríkja á sviði nemendaskipta og rannsóknasamstarfs. Mikilvægt er að vera vakandi um slíka samstarfsmöguleika.

### III. Niðurstaða.

Samningamál Íslands gagnvart EES hafa verið illa kynnt og málflutningur stjórnvalda hefur fremur byggst á tilfinningum en rökum. Samningurinn liggur raunverulega ekki enn fyrir í heild sinni. Hvergi hafa verið skilgreindir kostir og gallar, tekjur og kostnaður, vegna aðildar heldur aðeins lauslegar áætlanir um tekjur af einstökum liðum samningsins. Réttarstaða launamanna og stéttarféлага mun versna með samningnum en hún er einnig óljós í mörgum efnum. Sem málsvari launamanna getur BHMR bent á marga ókosti og fáa kosti af þátttöku Íslands í EES. BHMR getur ekki á grundvelli fyrirbyggjandi gagna mælt með aðild Íslands að samningi um Evrópskt efnahagssvæði. BHMR skorar á alþingismenn að freista þess með innlendri löggjöf að koma í veg fyrir þá neikvæðu þróun sem samningarnir geta leitt af sér.

BHMR skorar á hæstvirta utanríkismálanefnd alþingis að leita svara við eftirfarandi spurningum áður en afstaða er tekin til samningsins um EES:

1. Hver er kostnaður Íslands við að framkvæma bindandi ákvæði samningsins sem til útgjalda horfa sundurliðað eftir málaflokkum og samningsgreinum, bókunum og viðaukum ?
2. Hver er kostnaður Íslands af þátttöku í framkvæmd samningsins ?
3. Hverjar eru tekjur Íslands af samningnum sundurliðað eftir málaflokkum og samningsgreinum, bókunum og viðaukum ?

### IV. Tilvísanir og fylgigögn:

1. Samþykkt miðstjórnar BHMR dags. 24. júní 1992.
2. Ályktun Aðalfundar BHMR dags. 25. mars 1992.
3. Samþykkt launamálaráðs BHMR dags. 14. desember 1989, birt á bls. 49-54, í 6. riti Nefndar um stefnu Íslendinga gagnvart Evrópubandalaginu, febrúar 1990.
4. Greinargerð til Evrópustefnunefndar um athugun BHMR á EB-málum
5. Bréf BHMR til formanns Evrópustefnunefndar dags 3.11.1988
6. Bréf BHMR til stjórnar HÍK um: "Áform um innri markað Evrópu og stöðu framhaldsskólakennara á Íslandi í því sambandi", dags. 7.2.1989.
7. Bréf BHMR til Félags háskólakennara ("Samanburður á launum háskólakennara 1985 í sjö evrópulömdum"), dags. 9.2.1989.
8. Áfangaskýrsla BHMR: "Um vinnuskilyrði og vinnurétt launamanna í EB", BHMR, 13.9.1989.
9. Bréf BHMR til félagsmálaráðherra: "Umsögn um tillögu um sameiginlegan norrænan vinnumarkað einstaklinga sem lokið hafa minnst þriggja ára námi sem veitir ákveðin starfsréttindi", dags. 20.9.1989.
10. "Föst mánaðarlaun prófessora, dósentna og lektora í Danmörku, Finnlandi, Íslandi og Noregi 1991", BHMR-tíðindi bls. 5, 1. tbl. 5. árg., febrúar 1992  
"Samanburður á kjörum hjúkrunarfræðinga", BHMR-tíðindi, bls. 14, 4. tbl. 5. árg., júlí 1992

# BHMR

BANDALAG HÁSKÓLAMENNTAÐRA RÍKISSTARFSMANNA

LÁGMÚLA 7 – SÍMAR 82090, 82112 – PÓSTHÓLF 8801 – 128 REYKJAVÍK

Eftirfarandi texti er tekinn úr fundargerð Miðstjórnar BHMR frá fundi sem haldinn var miðvikudaginn 24. júní 1992:

5. HEIMILDIR TIL STJÓRNAR AÐ LEGGJA FRAM UMSAGNIR til utanríkisnefndar um EES og til félagsmálaráðherra um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum.  
P.H. geriri tillögu um að stjórn fái heimild til þess að ganga frá þessum málum í samræmi við fyrri ályktanir samtakanna um þessi mál.  
Tillagan var samþykkt.

Martha A. Hjálmarsdóttir [sign.]

**Ályktun Aðalfundar BHMR**

*"Aðalfundur BHMR 1992 staðfestir fyrri afstöðu launamálaráðs BHMR til samningaviðræðna um EES, sérstaklega ályktun launamálaráðs frá 14. desember 1989.*

*Aðalfundur BHMR 1992 leggur áherslu á að samningsdrög um EES tryggja fjármagnseigendum og fyrirtækjum óheft markaðsviðskipti í öllum aðildarríkjunum en þrengja að starfsemi stéttarfélaganna og veikja stöðu launamanna. BHMR varar við þessum þætti EES-samninganna.*

*Aðalfundur BHMR minnir stjórnvöld á að til þess að hér megi halda uppi fjölskrúðugu og gróskumiklu atvinnulífi verður að nýta sérþekkingu og greiða fyrir hana. Ef Ísland gerist aðili að sameiginlegum vinnumarkaði EES verða taxtalaun hér á landi að vera sambærileg við það sem gerist annars staðar á samningssvæðinu. Að öðrum kosti er hætt á að Ísland verði fyrst og fremst láglounasvæði og fagmenntað fólk hverfi úr landi."*

**BHMR**

BANDALAG HÁSKÓLAMENNTAÐRA RÍKISSTARFSMANNA

LÁGMÚLA 7 - SÍMAR 82090, 82112 - PÓSTHÓLF 8801 - 126 REYKJAVÍK

**GREINARGERÐ TIL EVRÓPUSTEFNUNEFNDAR  
UM ATHUGUN BHMR Á EB-MÁLUM**

Með bréfi Kjartans Jóhannssonar dagsettu 22.7.1988 var BHMR kynnt stofnun Evrópustefnunefndar alþingis og að nefndin vildi kynna sér afstöðu BHMR til EB.

Vinnuhópur BHMR um EB-mál: Í júlí 1988 var stofnaður sérstakur vinnuhópur stjórnar BHMR um EB-mál. Verkefni hópsins var að undirbúa launamálaráð BHMR undir ákvarðanatöku um afstöðu til EB og var stefnt að því að hópurinn skilaði af sér skýrslu um EB-málið í október 1988. Vinnuhópurinn gerði víða fyrirspurnir með bréfi 18.8.1988 (fskj. 1), m.a. til ráðuneyta, sendiráða Íslands í Brussel, París, Bonn og London, og til ýmissa samtaka. Athygli vinnuhópsins beindist að kjarasamburði, samanburði á öryggis- og hollustumálum hjá launamönnum, vinnumarkaði háskólamanna og menntunarmöguleikum í ríkjum innan og utan EB. Vinnuhópurinn fékk aðeins efnislegt svar frá Fastanefnd Íslands í Brussel sem staðfesti fyrst og fremst hve lítið er vitað um þessi grundvallaratriði.

Kynnisferð til norðurlanda: Í október 1988 heimsóttu formaður og framkvæmdastjóri BHMR systursamtök BHMR á norðurlöndum m.a. til að kynna athugun þessara samtaka á EB-málum. Niðurstaða vinnuhópsins ásamt afrakstri norðurlandaferðar var síðan notað til að kynna EB-málin í launamálaráði og hinn 3. nóvember var formanni Evrópu-stefnunefndar sent bréf (fskj.2) sem var efnislega samhljóða kynningu í launamálaráði.

Skýrslur um EB til kennarasamtaka: Vinnuhópur innan BHMR kynnti sér stefnumið EB og Hvítbók í janúar og febrúar 1989. Alþjóðasamtök kennara, FIPESO, voru með sérstaka ráðstefnu um EB í mars. Var þá unnin sérstök skýrsla af þeim sökum um stöðu framhaldsskólakennara og áform EB (fskj 3). Reiknistofa BHMR gerði í þessu samhengi einnig sérstaka athugun á kjörum kennara utan og innan EB (fskj. 4).

Kynnisferð til Brussel: EB-mál féllu síðan að mestu í skuggan fyrir kjaradeilu BHMR og fjármálaráðherra sem hafði knúið félagsmenn til ítrustu aðgerða s.l.vor. BHMR sótti engu að síður um styrk hjá félagsmálaráðherra til að fjármagna kynnisferð til Brussel. Styrkur fékkst og var ferð skipulögð í júlí (sbr. fskj. 5) í samráði við fastanefnd Íslands í Brussel.

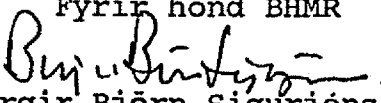
Skýrsla um vinnurétt í EB: Hinn 13.9.1989 var lögð fram skýrsla í launamálaráði BHMR um vinnurétt og vinnuskilyrði í EB-löndum (fskj.6) og sama skýrsla var einnig lögð fram á ársþingi norrænu háskólamannasamtakanna, NAR, í Helsinki 13.-15.9.1989 (fskj. 7).

Afstaða BHMR til EFTA-EB viðræðna: Á samráðsfundi utanríkisráðuneytis og aðila vinnumarkaðarins kom fram fyrirspurn um afstöðu þessara aðila til viðræðna EFTA og EB. Hinn 21. september s.l. ritaði stjórn BHMR til utanríkisráðuneytisins bréf (fskj. 8) þar sem ýmsar spurningar voru lagðar fram sem áttu að veita BHMR möguleika á að svara fyrirspurn ráðuneytisins á grundvelli stöðu samtakanna sem heildarsamtaka háskólamenntaðra ríkisstarfsmanna. Svör ráðuneytisins hafa enn ekki borist. Af þessum sökum hefur BHMR enn ekki svarað fyrirspurn utanríkisráðuneytisins.

Samræming á norrænum vinnumarkaði: Félagsmálaráðherra óskaði eftir umsögn BHMR um tillögu um sameiginlegan norrænan vinnumarkað einstaklinga sem lokið hafa a.m.k. kosti 3ja ára langskólanámi sem veitir formleg starfsréttindi. Hér var um ákveðna samræmingu að ræða við hliðstæða ákvörðun EB. BHMR lýsti sig í meginatriðum samþykkt slíkri ákvörðun en vísaði um leið til fyrirvara um nauðsynlega tungumálakunnáttu, fyrirvara um aðgang vegna smæðar vinnumarkaðar og fyrirvara um aðgang að mikilvægum öryggismálastörfum (fskj. 9).

Heildarúttekt: Á vegum BHMR er nú unnið að heildstæðri úttekt á EB-málum og stefnt að útgáfu sérstaks heftis BHMR-tíðinda um málið. Til skoðunar eru félags- og velferðarmál í viðtækri merkingu, bæði staða þeirra innan EB nú og áform EB í þessum efnum. Sérstaklega er horft til málaflokka eins og kjaramála háskólamenntaðra ríkisstarfsmanna, samnings- og verkfallsréttar, starfshátta stéttarféлага, félagslegrar aðstöðu launamanna o.fl. Samtök eins og BHMR standa einnig frammi fyrir því hvort og þá hvernig beri að taka afstöðu til EB-málsins í viðara samhengi. Að svo stöddu er ekki fyllilega ljóst hve langt verður gengið í þeim efnum. Stefnt er að því að vinnuhópurinn skili af sér fyrir áramótin og efnið verði gefið út í janúar 1990.

Fyrir hönd BHMR

  
Birgir Björn Sigurjónsson  
framkvæmdastjóri BHMR

# BHMR

## BANDALAG HÁSKÓLAMENNTAÐRA RÍKISSTARFSMANNA

LÁGMULA 7 - SIMAR 82090. 8211C - PÓSTHÓLF 8801 - 128 REYKJAVÍK

Alþingismaður  
Kjartan Jóhannsson  
Alþingi

Reykjavík, 3. nóvember 1988

Nefnd á vegum BHMR hefur haft það verkefni að kynna sér allar fyrirbyggjandi upplýsingar um áhrif hugsanlegrar aðildar Íslands að Evrópubandalaginu, beint eða óbeint, einkum með "innri markað" 1992 í huga. Nefndin einbeitti sér að spurningum varðandi stöðu launamanna, sjá meðfylgjandi ljósrit af bréfi nefndarinnar í nafni BHMR. Leitað hefur verið upplýsinga um þetta efni hjá utanríkisráðuneytinu, norðurlandaskrifstofu utanríkisráðuneytisins, félagsmálaráðuneytinu, sendiráðum Íslands í EB-löndunum, ASÍ, BSRB og systursamtökum BHMR á Norðurlöndum.

Höfuðniðurstaða þessarar könnunar er sú, að þeir aðilar sem spurðir voru hafa lítið af gögnum um þessi mál og virðast ekki hafa kynnt sér þau nema að litlu leyti. Norðurlandaskrifstofa utanríkisráðuneytisins og Gunnar Snorri Gunnarsson, sendiráði Íslands í Bruxelles, voru einu opinberu aðilarnir sem svöruðu fyrirspurn BHMR. Formaður og framkvæmdastjóri BHMR heimsóttu systursamtök BHMR á norðurlöndum og voru þessi mál þar rædd ítarlega. Svo virðist sem einungis danir hafi skoðað þau að einhverju marki.

### Niðurstöður BHMR:

1. Ekki er hægt að merkja sérstakan mun á launum háskólamenntaðra ríkisstarfsmanna í EB-löndum og á Norðurlöndum að Íslandi undanskildu. Réttindi ríkisstarfsmanna á Norðurlöndum eru þó almennt meiri með tilliti til atvinnuöryggis, lífeyrisréttinda, réttinda í veikindum og sérstaklega réttinda vegna barnsburðar. Ekki virðist vera fundinn sérstakur munur á kjörum háskólamenntaðra ríkisstarfsmanna í "eldri" og "yngri" EB-löndum, sem gæti þó hæglega verið skýrður með lélegum gögnum.
2. Engar upplýsingar liggja fyrir um það hvort laun eða starfskjör háskólamenntaðra ríkisstarfsmanna í einstökum aðildarríkjum að EB hafi breyt við aðildina.

3. Hjá dönsku háskólamannasamtökunum var upplýst að almennt virðast danskar reglur um öryggismál og hollustuhætti á vinnustöðum og vinnueftirlit vera mun starngari en í EB-löndunum. Það kom einnig í ljós að dönsk fyrirtæki og fyrirtæki í erlendri eigu í Danmörku reyna nú fyrir dómstólum að hnekkja dönskum reglum með tilvísun í reglur EB. Einnig er stöðugur þrýstingur fyrirtækja að fá þessum reglum breytt og draga þannig úr öryggi og heilbrigði með skírskotun til samkeppnishæfni útflutningsatvinnuveganna.
4. Dönsku háskólamannasamtökin voru þeirra skoðunar að EB-aðild Dana hefði haft sáralítill áhrif enn sem komið er á formlegt hlutverk danska ríkisins. Hins vegar hafa ýmis verkefni skapast hjá ráðuneytum og stofnunum (þ.e. bírókratí) vegna aðildar að EB til að framfylgja ýmsum samþykktum bandalagsins. Mun þetta hafa skapað allnokkra atvinnu fyrir danska háskólamenn.
5. Ef hugmyndir ráðherranefndar EB ganga eftir mun vinnumarkaðurinn að formi til stækka mikið. Aðild Danmerkur að EB hefur fjölgað tækifærum til starfa erlendis. Þarna kunna margir þéttir að verka saman, t.d. binding fólks við áttaha, tungumálasvæði og lítill launamunur innan EB.
6. Ráðherranefnd EB hefur nú kynnt tillögur um samræmt skattkerfi allra aðildarríkjanna eftir 1991. Verði þetta framkvæmt búast danir að öðru jöfnu við um fjórðungslækkun skatttekna danska ríkisins en fjárhagur þess hefur verið slæmur undanfarin áratug. Þannig getur aðild að EB falið í sér stefnumótun í ríkisfjármálum sem kann að hafa úrslitaáhrif um starfsemi ríkisins í viðkomandi landi og verið í andstöðu við almannavilja.
7. Sameiginlegur vinnumarkaður er talinn nauðsynlegur sem framhald af sameiginlegum peningamarkaði. Samræmd stefna í ríkisfjármálum sem og stjórn peningamála er sömuleiðis talin afleiðing af upphaflegum sáttmálum. Stefnt er að því að skapa efnahagslegar forsendur fyrir einni ríkisheild allra bandalagsþjóðanna án þess að almenningur í viðkomandi löndum sé spurður þeirrar stórpólítísku spurningar. Látið er í veðri vaka að hér sé aðeins um rekstrartæknileg atriði að ræða fyrir framleiðslu og viðskipti.

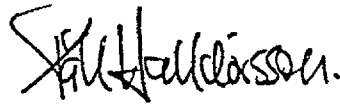
Aðild Íslands að EB er í eðli sínu pólitískt mál. Aðildin varðar ekki aðeins tolla og verslunarhætti heldur sjálfsforræði þjóðarinnar. Þess vegna á að bera undir þjóðina að undangenginn viðtækri kynningu og umræðu um valkosti þessa meginspurningu. BHRM telur að þau sjónarmið sem ráða í EB-löndum gagnvart launafólki og stéttarfélögum þeirra séu andstöð hagsmunum hins almenna launamanns. Þetta kemur einnig fram í slökum reglum í EB-löndum um vinnuvernd og holl-



ustuhætti. Af þessum sökum varar BHMR eindregið við þessari leið.

Samtökin lýsa því yfir að þau eru reiðubúin til að koma fyrir hæstvirkta nefnd og fjalla nánar um þessi sjónarmið. Jafnframt mun starfsnefnd BHMR halda áfram faglegri gagnasöfnun í máli þessu.

Samþykkt í launamálaráði BHMR  
17. nóvember 1988,



Páll Halldórsson, formaður BHMR.

Bandalag háskólamenntaðra ríkisstarfsmanna  
BBS 7. febrúar 1989

Hugleiðingar til stjórnar HÍK  
vegna umræðu um EB og fundar  
FIPESO í mars 1989:

Áform um "innri markað Evrópu" og um stöðu  
framhaldsskólakennara á Íslandi í því sambandi.

1. Forsendur

Stofnun EB kom í beinu framhaldi af sívaxandi samvinnu helstu kola-og járnfyrirtækja Evrópu. Í dag er EB fyrst og fremst tolla-og viðskiptabandalag. Hagsmunir sem allt frá byrjun lágu til grundvallar þessarar samvinnu hafa síðan leitt til aukinnar samræmingar á fjármagns-, peninga- og gjaldeyrismarkaði.

Í "hvítri bók" EB-nefndarinnar er lagt til að á árinu 1992 verði lokið þeim áformum að EB-ríkin myndi eina efnahagslega-, félagslega og menningarlega ríkjasamstæðu. Er þessu lýst sem hinu raunverulega markmiði Rómarsáttmálans. Þetta felur í sér að EB komi í raun á:

algerlega samræmdum fjármagns-og gjaldeyrismarkaði,  
samræmingu á tekjuöflunarkerfum ríkjanna,  
opnum aðgangi að auðlindum hafsins,  
einum sameiginlegum vinnumarkaði,  
samræmingu aðgangsskilyrða að menntastofnunum og  
átaki í námsmannaskiptum og fl.

Margir draga í efa að markmiðin í hvítu-bókinni eigi sér raunhæfan möguleika. Líklegt er að á næstu árum verði lögð vaxandi áhersla á hvers kyns samræmingu innan EB-landanna og þetta kunni að skerða viðskiptalega og menningarlega hagsmuni þeirra sem standa utan við. Áhrif þessa samstarfs munu snerta Íslendinga og mikilvægi þessarar þróunar fyrir Íslendinga ræðst m.a. af því hvers konar bandalag EB verður, hvort Ísland verður innan EB eða aðili að öðrum viðskiptaheildum, hver verður staða EFTA og Norðurlandanna gagnvart þessum framtíðarbandalögum.

Í umfjölluninni hér er gengið út frá því að Ísland gerist ekki aðildarríki EB en þróa áfram samstarf við EB-ríkin með eigin samningum og samningum gegnum EFTA og í samvinnu Norðurlanda.

## 2. Vinnumarkaður EB

Vinnumarkaður EB-landanna er formlega opinn milli þeirra innbyrðis. Með hvítu-bókinni er gert ráð fyrir að allar takmarkanir á möguleikum fólks til að flytjast milli landa innan EB eða hindranir í að hefja störf verði afnumdar. Kröfur um atvinnuleyfi, búsetuleyfi o.þ.h. verða afnumdar. Kröfur um tungumálakunnáttu vegna starfs- eða skólaumsókna verða settar til hliðar eftir föngum. Próf verða viðurkennd milli skóla og landa. Suður-evrópuríkin hafa einnig lagt áherslu á að félagslega hliðin verði samræmd innan EB-landanna, m.a. krafa um að lög um starfsemi stéttarfélaganna verði samræmd.

Hér skal ekki lagt mat á það hvort líklegt sé að þessi markmið náist. En verði þessi markmið að veruleika munu þau haft áhrif á hagi Íslendinga. Staðlar EB-landanna á atvinnu- og búsetuskilyrðum kunna t.d. að verða þannig gerðir að erfitt verður fyrir menn utan EB að uppfylla þá. Næsta líklegt er að einmitt þess konar skorður verði settar á möguleika sjálfstætt starfandi (háskóla)mannanna og þeirra sem njóta formlegra (lögvarinna) starfsréttinda, t.d. málaferlumenn, lækningar og kennarar.

Innan EFTA hugmyndir um að EFTA-löndin nálgist EB-löndin sameiginlega með samningum um að afnema í áföngum skilyrði um atvinnu- og búsetuleyfi. Hér virðist þó enn vanta samræmda áætlun innan EFTA enda ekki ljóst um endanleg áform EB-landa.

EKKI verður látið hjá liða að nefna tvö atriði í viðbót sem varða áform EB og vinnumarkaðinn sérstaklega. Fyrri atriðið snertir almennt starfsemi stéttarfélag og hið síðara vinnuumhverfismál launamanna. Varðandi fyrri atriðið hefur verið staðhæft að stéttarfélag í norðurluta EB séu almennt illa skipulögð og nái í reynd til fárra. Lög og reglur um starfsemi stéttarfélaganna sniða þeim þröngan stakk miðað við Norðurlöndin. Ef samræmingin innan EB tekur mið af þessum staðhættum (en ekki t.d. ítölskum) er ekki að efa að hagur launamanna verður metinn léttvægur í samanburði við hagsmunir fyrirtækjanna. Ber þá sem fyrr að minnsta þess að forveri EB voru einmitt samtök fyrirtækja í málm- og kolaiðnaði. Hefur öll stefnumótun innan EB-nefndarinnar tekið mið af þessum vinnuveitendahagsmunum.

Þetta sama grundvallargildismat ræður einnig ferðinni varðandi umhverfismálin. Í EB-löndum eru reglur varðandi vinnuumhverfi og mengun og skyldur atvinnurekenda í því samhengi miklu vægari en þekkist á Norðurlöndum. T.d. er mikill ágreiningur í Danmörku um þessar mundir hvort gilda eigi danskar reglur eða EB-reglur í þessum efnum. Málum hefur verið áfrýjað til EB !

### 3. Menntunarsamstarf EB-landanna

COMETT (Community Action Programme Education and Training for Technology) var sett á laggirnar 1986 í þeim tilgangi að styrkja stöðu hátæknivísinda. Sérstök áhersla er lögð á að auka samvinnu háskóla og fyrirtækja í fleiri en einu landi og auka sameiginlegar rannsóknir margra háskóla-stofnanna og fyrirtækja í EB-rikjunum.

EFTA-löndin hafa farið sameiginlega fram með viðræður við EB um samvinnu á grundvelli COMETT-áætlunarinnar.

ERASMUS-áætlunin var sett á laggir til að auka samvinnu milli æðri skólastofnanna innan EB-landanna með sérstöku átaki í námsmanna-og kennaraskiptum milli þessara stofnanna/landa. Í áætluninni er sérstöku fé ráðstafað til að vinna að samræmdri viðurkenningu á prófum milli skólastofnanna og landa. ERASMUS-áætlunin gerir ráð fyrir sérstökum samstarfssamningum milli háskóla/landa, sem fjalla um hvernig viðkomandi skólastofnun taki við EB-námsmönnum og kennurum og bjóði þeim upp á nám á a.m.k. þremur EB-tungumálum, þ.e. ensku, frönsku og þýsku.

NORDPLUS er nafn á áætlun Norðurlanda sem um margt er svipuð ERASMUS áætluninni en bæði minni í sniðum og veitir enn aðeins möguleika á slíkum skiptum innan Norðurlanda. Hugmyndin er þó sú að reyna að semja við EB um einhvers konar aðild NORDPLUS að ERASMUS.

ECYWEP (European Young Worker Exchange Programme) er til að auka möguleika ungra launamanna á því að heimsækja annað EB-land og vinna þar (tímabundið).

YFE (Youth for Europe) kallast sérstakir styrkir til ungs fólks í EB-löndum til að heimsækja önnur EB-lönd.

### 4. Íslenskir kennarar og vinnumarkaður þeirra

Skýrsla OECD "Reviews of National Policies for Education, Iceland" (1987) fjallar m.a. um stöðu og vinnumarkað framhaldsskólakennara á Íslandi í dag. Þessi hluti íslenska vinnumarkaðarins einkennist m.a. af því að á þessu skólastigi starfa mjög margir án formlegra starfsréttinda. Menntun kennara á Íslandi hefur tekið talsverðum framförum á síðustu árum. Samkvæmt OECD skýrslunni er þessi menntun þó á vissan enn ófullnægjandi, bæði vegna ónógrar starfsþjálfunar og vegna viss skipulagsleysis sem einkum hefur ríkt um menntun framhaldsskólakennara.

Skortur á kennurum með full réttindi er mestur í vissum raungreinum og viðskiptagreinum og er þar návígíð mest við almennan markað um sérhæft vinnuafl. Kennaraskorturinn er einnig svæðabundinn og lýsir sér í því að erfiðlega gengur

að manna kennarastöður í dreifbýlinu, einkum í litlum sjávarútvegspörpum þar sem launbilið getur orðið einna mest. Skýrsla OECD tekur raunar undir það sjónarmið HÍK að lág laun framhaldsskólakennara sé ein af höfuðástæðunum fyrir því hve erfiðlega gengur að manna kennarastöður með fólki með full starfsréttindi.

Skipting þeirra sem annast kennslu m.t.t. réttinda:

	<u>M.v. fullt starf</u>	<u>Fjöldi einstaklinga</u>
Kennarar með full réttindi ..	648	692
Leiðbeinendur ..	265	323
Alls ...	913	1015

Kennaraskorturinn lýsir sér ekki aðeins í hinum mikla fjölda leiðbeinenda heldur einnig í miklu yfirvinnuálagi allra þeirra sem starfa við kennslu. Má ætla - og það er einnig sjónarmið höfunda OECD-skýrslunnar - að hið mikla vinnuálag kennara eigi sinn þátt í vandamálum framhaldsskólans á Íslandi að skapa hugmyndaríka kennslu. Frá vinnuverndarsjónarmiði má staðhæfa að yfirvinnuálag starfandi kennara og leiðbeinenda er slíkt að það er beinlínis heilsuspillandi. Þegar við þessar staðreyndir bætist að nemendahópar eru oft á tíðum mjög stórir, sem er aðeins enn ný hlið á kennaraskortinum, og verður varla hjá því komist að staðfesta að höfuðvandi framhaldsskólans liggur í starfsmannastefnu ríkisins.

Launastefna ríkisins og launakerfi framhaldsskólakennara verða ekki rakin sérstaklega hér en það er skoðun HÍK að staða framhaldsskólans á Íslandi standi á tímamótum í dag. Verði ekki tekin upp ný launastefna af hálfu ríkisins sem felur í sér mun meiri hvatningu til kennaraefna að mennta sig og sérhæfa þá mun atgervisflóttinn úr framhaldsskól-  
anum taka á sig enn alvarlegri mynd en nú er.

Framtíðarvinnumarkaður framhaldsskólakennara á Íslandi er áhugavert efni. Þar sem unglíngum sem fæddir eru eftir 1955 fer fækkandi mætti ætla að eftirspurn eftir framhaldsskólakennurum minnki. Ný skýrsla eftir dr. Jón Torfa Jónasson sem unnin er fyrir forsætisráðuneytið (sbr BHMR-tíðindi 2.tbl. 1. árg. 1988) sýnir hið gagnstæða.

Ástæðurnar fyrir vaxandi þörf fyrir kennara á framhaldsskólastigi telur dr. Jón Torfi vera fyrst og fremst þær:

- 1) að vaxandi fjöldi nemenda í grunnskóla vill halda áfram námi á framhaldsskólastigi,
- 2) að nú eru uppi áform eru um að "breikka nám" á framhaldsskólastigi,

- 3) að hið mikla starfsálag framhaldsskólakennara í dag fær ekki staðist til lengdar og munu þeir til lengri tíma vafalaust draga úr yfirvinnu,
- 4) að kennarasamtökin stefna að því að réttindalausir fái ekki að kenna í framtíðinni við framhaldsskólana.

Ef kjör framhaldsskólakennara batna ekki verulega á næstu árum, má telja líklegt að kennaraefnum fækki verulega og starfandi kennarar leiti í vaxandi mæli á ný mið, en sú leit gæti bæði falið í sér tímabundin og varanleg skipti á atvinnu þeirra. Ísland er nú að fullu komið inn í samgöngunet Evrópu, þrátt fyrir fjarlægðir, þannig að þessir einstaklingar munu í framtíðinni án vafa horfa á Evrópu alla sem hugsanlegan vinnumarkað. Í dag er ekki óþekkt að íslenskir kennarar starfi við norræna skóla en yfirleitt er um tímabundna dvöl að ræða.

#### 5. Framhaldsskólakennarar og alþjóðlegt menntasamstarf

Aðgangur kennaraefna (nemenda) að skólum í EB-löndum og aðgangur kennara að evrópskum vinnumarkaði verða í framtíðinni líkt og nú mikilvæg íslenskum framhaldsskóla, bæði vegna grunnnáms, eftirmenntunar og starfsþjálfunar. Hið mikla samstarfsáttak sem felst í ERASMUS og COMETT sýna að innan EB á að leggja ennþá meiri áherslu á þátt skólakerfisins í efnahagslegu og menningarlegu tilliti en EB hefur gert hingað til. Ólíklegt er að Ísland geti orðið sem slíkt aðili að þessum áætlunum. Til þess skortir peningalega möguleika annars vegar (ERASMUS) og hins vegar stöðu í hátækniönaði (COMETT). Íslendingum er þó mikilvægt, t.d. gegnum norræna samvinnu (NORDPLUS), að eiga möguleika á námsmanna- og kennaraskiptum milli skólafstofnanna í ríki mæli en nú er. Þar er lykilatriði að Ísland verði með í væntanlegu samkomulagi um viðurkenningu prófa til aðgangs að skólafstofnunum EB-landanna.

#### 6. Nokkur sérmál

- a) Er æskilegt að auka möguleika kennara á því að skipta um vinnustað ?

Launakerfi framhaldsskólakennara á Íslandi gerir ekki ráð fyrir neinum sérstökum launaauka til kennara sem taka að sér kennslu á stöðum eða í faggreinum þar sem skortur á kennurum er mestur. HÍK hefur lagt fram slíkar tillögur en þær hafa ekki hlotið neinn skilning hjá samningsaðila. Hins vegar hafa einstök sveitarfélög neyðst til að grípa til tilboða um ódýrt húsnæði o.fl. til að lokka kennara til sín.

Samningar HÍK við menntamálaráðuneytið gera einnig ráð fyrir vissum fjárframlögum ráðuneytisins vegna endur-/eftirmenntunar kennara (námsorlof) sem gjarnan eru notuð við skólafstofnanir erlendis. Þessi þáttur er mikilvægur og

huga ber nú sérstaklega að því hvort nauðsynlegt sé að gera sérstaka samninga við skólastofnanir í EB-löndum til að viðhalda möguleika íslenskra framhaldsskólakennara að taka orlof sitt í þessum löndum.

- b) Staða tungumálakennslu í skólum á Íslandi m.t.t. áforma EB skv hvítu-bókinni

Skv hvítu-bókinni og ERASMUS-áætluninni er gert ráð fyrir að skólastofnair EB-landanna kenni á a.m.k. tveimur aðal-tungumálum EB-landanna til að "opna" skólanna fyrir öllum löndum EB. Ísland gæti varla boðið upp á slíkt í tengslum við námsmanna-og/eða kennaraskipti. Augljóslega verður að huga að því hvernig unnt er að yfirstiga þennan vanda til að viðhalda og auka möguleika á nemenda-og kennaraskiptum í samræmi við áform skv ERASMUS og NORDPLUS.

- c) Samræming á viðurkenningu prófa

Eitt af áformum EB-landanna er að samræma staðla um viðurkenningu á prófum frá skólastofnunum allra aðildarlandanna. Í dag liggur ekki fyrir hvort eða að hve miklu leyti þessi samræming er möguleg. Íslenskir háskólar hafa verið að fara sín próf nær alþjóðlegum fyrirmyndum. Íslenskir framhaldsskólar eru nú að mestu með staðlað einingarkerfi sem í sjálfu sér er ekki erfitt að aðlaga að erlendum stöðlum ef til slíks kæmi.

Íslendingar munu að sjálfsögðu verða að fylgjast náið með þessari þróun EB-landanna en hér eru varla á ferðinni óyffirstiganleg vandamál nema að EB-staðlarnir verði beinlínis gerðir með það fyrir augum að meina utanaðkomandi aðgang.

Reiknistofa BHMR  
9. febrúar 1989

Minnispunktur til stjórnar  
Félags háskólakennara:

Samanburður á launum kennara í 1985 í sjö evrópulöndum

Í eftirfarandi samantekt eru skoðuð laun háskólakennara, framhaldsskólakennara og grunnskólakennara í sjö evrópulöndum. Launin, sem eru árslaun fyrir fasta vinnuskyldu, eru í sömu mynt, þ.e. evrópskri myntteiningu (ECU) (gengi 1.7.86=40.3239).

**Laun háskólakennara:**

Eftirfarandi tafla sýnir byrjunar-, meðal- og hæstu laun kennara í háskólum sjö evrópulanda en upplýsingar um meðallaun háskólakennara eru því miður fágætar. Miðað er við laun almennra prófessora.

	Laun prófessora 1985 (ECU)		
	<u>Byrjunarlaun</u>	<u>Meðallaun</u>	<u>Hæstu laun</u>
Danmörk	37.257	....	37.257
England	32.220	37.864	.....
Frakkland	25.513	....	51.458
Holland	39.301	....	57.613
Ísland	11.238	....	14.635
Lúxemborg	23.541	....	41.805
Þýskaland	27.156	....	44.545
meðalaun (óvegið)	28.032	(37.864)	41.219

**Laun framhaldsskólakennara:**

Næsta tafla sýnir byrjunar-, meðal- og hæstu laun kennara í framhaldsskólum sjö evrópulanda. Launin, sem eru árslaun fyrir fasta vinnuskyldu, eru í sömu mynt, þ.e. evrópskri myntteiningu (ECU). Miðað er við laun HÍK-kennara á Íslandi.



Laun kennara í framhaldsskóla 1985 (ECU)

	<u>Byrjunarlaun</u>	<u>Meðallaun</u>	<u>Hæstu laun</u>
Danmörk	17.645	....	28.558
England	9.859	17.308	24.269
Frakkland	12.087	17.166	25.552
Holland	13.584	22.973	33.226
Ísland	7.433	9.829	11.384
Lúxemborg	24.206	....	49.078
Þýskaland	20.323	....	32.933
meðallaun (óvegið)	15.020	(16.819)	30.912

Laun grunnskólakennara:

Eftirfarandi tafla sýnir byrjunar-, meðal- og hæstu laun kennara í grunnskólum sjö evrópulanda. Launin, sem eru árslaun fyrir fasta vinnuskyldu, eru í sömu mynt, þ.e. evrópskri mynt-einingu (ECU). Miðað er við laun HÍK-kennara á Íslandi.

Laun kennara í grunnskóla 1985 (ECU)

	<u>Byrjunarlaun</u>	<u>Meðallaun</u>	<u>Hæstu laun</u>
Danmörk	12.596	17.355	21.144
England	9.859	16.590	19.988
Frakkland	11.890	14.528	18.347
Holland	12.006	17.706	24.181
Ísland	7.126	9.108	11.052
Lúxemborg	15.098	....	17.008
Þýskaland	17.092	....	25.338
meðallaun (óvegið)	12.238	15.057	19.580

Samanburður á launamun milli landa innan skólastiga:

Þessar töflur sýna að laun íslenskra grunn- og framhalds-skólakennara eru afar léleg miðað við starfsbræður erlendis en munurinn getur þó orðið mestur milli íslenskra háskólakennara og erlendra starfsbræðra þeirra. Samanburður er gerður á þessu í eftirfarandi töflu:

Launamunur milli landa 1985

Laun á Íslandi=100.

	<u>Grunnskóli</u>		<u>Framhaldsskóli</u>		<u>Háskóli</u>	
	<u>lægsti</u>	<u>hæsti</u>	<u>lægsti</u>	<u>hæsti</u>	<u>lægsti</u>	<u>hæsti</u>
Danmörk	177	191	237	251	331	255
England	138	181	133	213	287	...
Frakkland	167	166	163	224	227	352
Holland	168	219	183	292	350	394
Ísland	100	100	100	100	100	100
Lúxemborg	212	154	326	431	209	286
Þýskaland	240	229	273	289	242	304

Samanburður á launamun milli landa innan skólastiga:

Launamunur milli skólastiga m.t.t. byrjunar-, meðal- og hæstu launa kennara í sjö evrópulöndum er sýndur í næstu töflu. Launamunur er yfirleitt minni milli byrjenda en hæstu mögulegra launa kennara.

Launamunur milli skólastiga 1985

	Laun í framhaldsskóla í % umfram laun í grunnskóla		Laun í háskóla í % umfram laun í grunnskóla	
	<u>Byrjunar- laun</u>	<u>Hæstu laun</u>	<u>Byrjunar- laun</u>	<u>Hæstu laun</u>
Danmörk	40,1%	35%	195,8%	76,2%
England	0	21,4%	226,8%	...
Frakkland	1,7%	39,3%	114,6%	180,5%
Holland	13,1%	37,4%	227,3%	138,3%
Ísland	4,3%	3,0%	57,7%	32,4%
Lúxemborg	60,3%	188,5%	55,9%	145,8%
Þýskaland	18,9%	30,0%	58,9%	75,8%

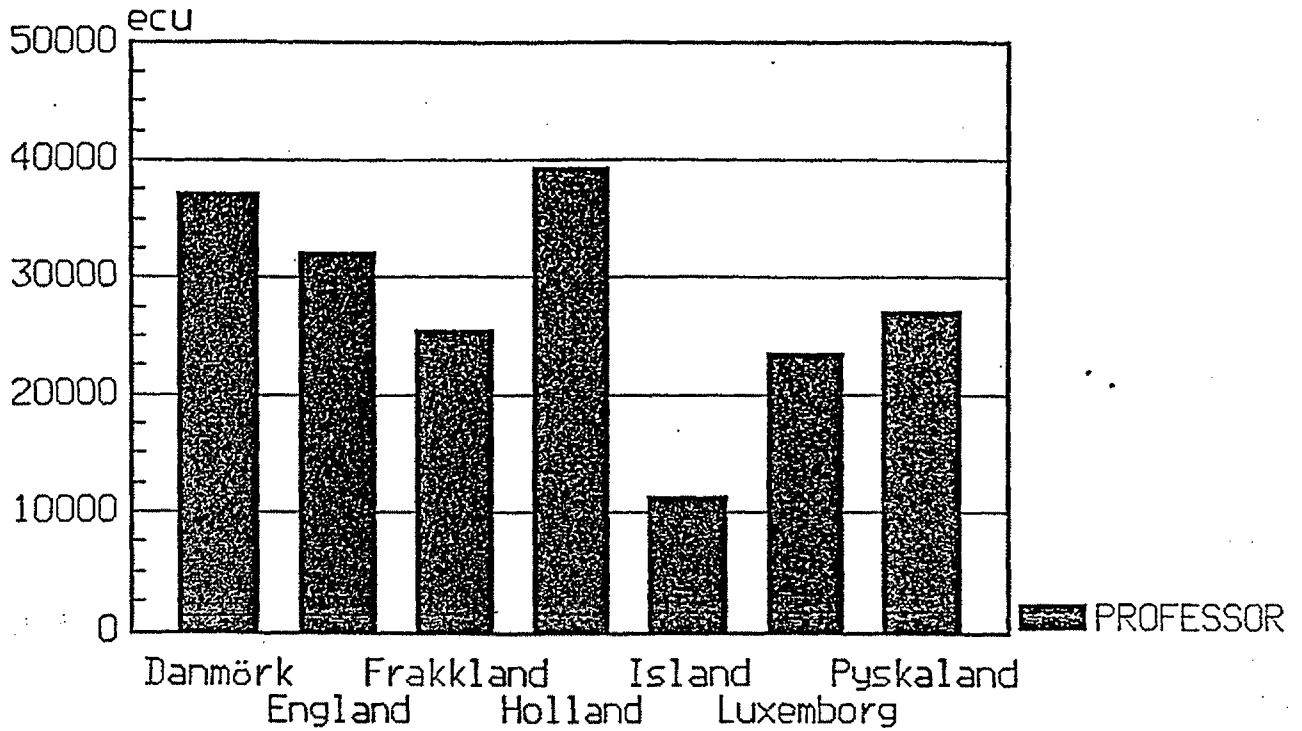
Samanburður á launum innan skólastiga:

Næsta tafla sýnir launamun innan skólastiga milli hæstu og lægstu launa kennara eftir skólastigum í sjö evrópulöndum. Þessi launamunur er yfirleitt meiri innan framhaldsskólastigs en grunnskólastigs með undantekningu af Íslandi og Danmörku.

Launamunur innan skólastiga 1985

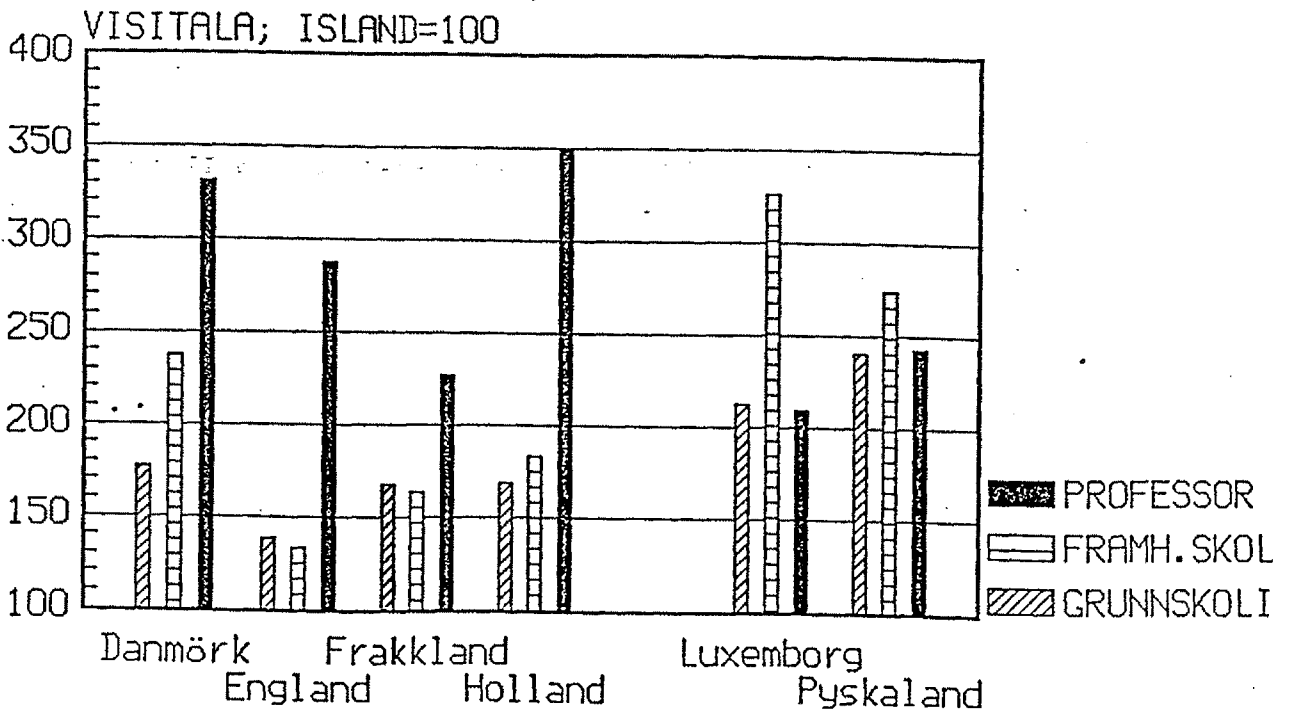
	Hæstu laun í % umfram lægstu laun		
	<u>Grunnskóli</u>	<u>Framhaldsskóli</u>	<u>Prófessorar</u>
Danmörk	67,9%	61,8%	0
England	102,7%	146,2%	...
Frakkland	54,%	111,4%	101,7%
Holland	101,4%	144,6%	44,4%
Ísland	55,1%	53,2%	30,2%
Lúxemborg	12,7%	102,8%	77,8%
Þýskaland	48,2%	62,0%	64,0%

BYRJUNARLAUN (ARSLAUN) PROFESSORA I  
SÖMU MYNT (ECU) I SJÖ EVROPULÖNDUM



REIKNISTOFA BHR

LAUNAMUNUR MILLI BYRJUNARLAUNA KENNARA  
I GRUNN-, FRAMHALDS- OG HASKOLA 1985  
MILLI LANDA; ISLAND=100



REIKNISTOFA BHR

BHMR: UM VINNURÉTT OG VINNUSKILYRÐI Í EB-RÍKJUM

Áfangaskýrsla til BHMR um:

VINNURÉTT OG VINNUSKILYRÐI LAUNAMANNA Í EB

- I. Samnings- og verkfallsréttur í einkageira
- II. Samnings- og verkfallsréttur opinberra starfsmanna
- III. Samningskerfið í einkageira
- IV. Samningskerfið í opinberum geira
- V. Helstu stéttarfélög
- VI. Stéttarfélagspátttaka
- VII. Laun
- VIII. Mikilvæg réttindamál
- IX. Vinnumarkaðsyfirlit

## I. Samnings- og verkfallsréttur í einkageira \*)

**Belgía:** Grundvallarreglur um samskipti aðila vinnumarkaðarins eru frá 1945 en lög frá 1968 lýsa efni kjarasamninga. Einungis þau stéttarfélag/sambönd sem eiga aðild að Landsráði vinnumarkaðarins og hafa a.m.k. 50 þúsund félagsmenn, hafa samningsrétt. Engar sérstakar takmarkanir eru á lögbundnum verkfallsrétti. Stéttarfélag eru fyrst fremst grundvölluð á atvinnugreinum. Starf þeirra einkennist mikið af skiptingu landsmanna trúarlega og eftir tungumálum. Friðarskylda ríkir að gerðum kjarasamningum. Leiði samningaviðræður ekki til kjarasamnings fjalla sérstakar sáttanefndir (atvinnugreina) um málið. Deilur um réttindamál einstaklinga eða kjarasamninga fara sjaldnast í gerðardóm eða félagsdóm.

**Bretland:** Engin sérlög hafa verið sett um vinnumarkaðinn en ýmsar reglur frá EB hafa áhrif í þessum efnum. Öll félag sem uppfylla viss lágmarksskilyrði teljast stéttarfélag og geta samið ef þau fá viðurkenningu viðsemjandans sem samningsaðili. Eitt af skilyrðunum er að sérhvert stéttarfélag verður að geta sannað að það sé óháð. Flest stéttarfélag byggja á aðild starfsmanna úr einni atvinnugrein og einu svæði. "Opin" stéttarfélag taka við öllum starfsmönnum fyrirtækis en "lokuð" taka aðeins við þeim sem tilheyra vissri starfsgrein. Hvorki verkfallsréttur né verkbönn eru lögbundin og engin ákvæði eru friðarskyldu. Deilur um réttindi einstaklinga eru oftast leystar innan fyrirtækja en þeim má vísa til félagsdóms. Kjaradeilu má vísa til sérstakrar sáttastofnunar ef báðir aðilar eru þeirrar skoðunar og aðilar geta sömuleiðis vísað deilunni til úrskurðar gerðardóms en þeim úrskurði má áfrýja til almennra dómstóla.

**Frakkland:** Samningsréttarlögin veita aðilum vinnumarkaðarins sérstaklega viðtækt umboð og athafnafrelsi. Verkfallsrétturinn, sem er bundinn í stjórnarskránni, er veittur einstaklingum en ekki stéttarfélagum. Hluti félagsmanna í stéttarfélagi getur þannig ákveðið að fara í verkfall og annar hluti tekið gagnstæða ákvörðun. Ekki eru lögbundnir frestir um boðun verkfalls. Verkbönn vinnuveitenda eru ólögleg. Samningsréttur stéttarfélags er því aðeins viðurkenndur að félagið starfi innan viðurkenndra samtaka. Löggjafinn hefur lagt þá skyldu á samningsaðila vinnumarkaðarins að taka þátt í samningastarfinu en þeim er ekki skylt að semja. Í kjarasamningum skal fjallað um allar hliðar á kjörum launamanna, einnig t.d. öryggismál þeirra. Þegar deilt er um rétt einstaklings fer málið sjálfkrafa til samráðsmeðferðar, en kjaradeila fer í lögbundna sáttameðferð. Félagsdómsleiðin er nánast óþekkt.

**Grikkland:** Starfsemi stéttarfélaga fellur undir sérstök lög frá 1982 en samningsrétturinn byggir á stjórnarskrárákvæðum frá 1975. Tvö staðbundin stéttarfélag geta myndað samband. Aðeins sambönd fá samningsumboð og gildir þá sú regla að ef starfsmenn í grein eru færri en 10.000 verða félagsmenn að vera a.m.k. helmingur þeirra en ef starfsmenn eru fleiri en 10.000 í grein nægir að 40% þeirra standi að sambandinu. Verkfallsréttur er lögbundinn (1976) en verkbönn

ólögleg (frá 1982). Friðarskylda ríkir eftir gerðan kjarasamning. Sjaldan er gripið til formlegra sáttameðferða í kjaradeilum en málum oft vísað til félagsdóms þegar deila snýst um túlkun á einstaklingsrétti eða kjarasamningi. Vinnumálaráðherra getur krafist opinberrar sáttameðferðar í kjaradeilu og bæði hann og/eða annar hvor málsaðili geta skotið kjaradeilu til úrskurðar gerðardóms.

Ítalía: Samningsréttur einstaklinga og stéttarfélaganna er lögbundinn og í stjórnarskrá eru ákvæði um verkfallsrétt. Verkbönn eru aðeins leyfileg við sérstakar kringumstæður. Friðarskylda eftir gerða kjarasamninga er ekki lögbundin. Deilur um réttindamál einstaklinga falla undir sérdómara sem skipaðir eru af Hæstarétti. Kjaradeilur falla undir samnings- og lögbunda sáttameðferð en gerðardómsleið er nær óþekkt.

Portúgal: Frjáls samningsréttur kom fyrst 1974. Í áðurgildandi ákvæðum stjórnarskrár er öllum stéttarfélagum skylt að vera í einum samtökum launafólks en frá 1977 var viðurkenndur réttur að stofna mörg samtök. Sérstök löggjöf fjallar um starfsemi stéttarfélaganna en samningsrétturinn er í raun rétttri hjá þeim. Stéttarfélag geta verið staðbundin, svæðabundin eða tengd tilteknum störfum. Stéttarfélagum og vinnuveitendum er skylt að reyna að ná samkomulagi en þeim er ekki skylt að semja. Verkfallsréttur er viðurkenndur í stjórnarskrá en ekki verkbönn. Deilur um vinnurétt falla undir sérdómara innan almenna dómstólakerfisins. Í kjaradeilu getur hvor aðili um sig óskað eftir sáttameðferð og raunar getur ráðherra vinnumála við vissar aðstæður einnig krafist þess.

Spánn: Lög um stéttarfélag, kjarasamninga og verkfallsrétt eru frá 1977 en lög um starfshætti stéttarfélaganna á vinnustöðum eru frá 1979. Samkvæmt stjórnarskrá ríkir félagafrelsi. Samningsréttur stéttarfélags er viðurkenndur ef það starfar innan samtaka stéttarfélaganna. Samningsaðilum er skylt að reyna að semja í kjaradeilu en ekki er kvöð um að þeir nái samkomulagi. Þegar samkomulag hefur verið gert ríkir friðarskylda á samningstímanum. Deilur um réttindamál einstakra félagsmanna fara eftir samningsbundnum leiðum en kjaradeilur stéttarfélaganna og vinnuveitenda fara til (opinberrar) sáttameðferðar. Aðilar kjaradeilu geta vísað henni til gerðardóms.

Þýskaland: Lög um kjarasamninga (1949, 1952) tryggja bæði samnings- og verkfallsrétt en verkfallsrétturinn er einnig bundinn í stjórnarskránni. Verkfall má aðeins boða ef það er samþykkt í viðkomandi stéttarfélagi með 3/4-hlutum atkvæða. Almenn friðarskylda gildir um gerða kjarasamning. Samningsréttur stéttarfélags er m.a. háður því að félagið taki til starfsmanna í fleiri en einu fyrirtæki. Löggjöf fyrirskipar hvorki sáttameðferð né gerðardóm til lausnar deilu, hvort sem hún snýst um mál einstaklings eða kjaradeilu stéttarfélags. Einstaklingsmálin eru jafnan leyst í fyrirtækjaráðum en niðurstöðu þeirra má vísa til úrskurðar félagsdóms. Kjaradeila stéttarfélags og vinnuveitanda fer

fyrst til almennrar samningsbundinnar sáttameðferðar en ríkisvaldið getur einnig blandað sér í málið á því stigi.

\*) Í seinni útgáfu er stefnt að umfjöllun um: Danmörk, Holland, Írland og Lúxemborg.

TAFLA I.1 VERK FALLSRÉTTUR Á ALMENNUM VINNUMARKADI				
	LÖGBUNDINN	TIL KJARABARÁTTU	Í SAMÚÐARVERKFÖLLUM	Í PÓLÍTIÐSK VERKFÖLLUM
BELGÍA	nei		lögleg	lögleg
DANMÖRK	nei		lögleg	lögleg
BRETLAND	óbeint		lögleg	lögleg
FRAKKLAND	já *)		lögleg	ólögleg
GRIKKLAND	já *)		lögleg	ólögleg
HOLLAND			lögleg	ólögleg
ÍRLAND	óbeint		lögleg	lögleg
ÍTALÍA	já *)		lögleg	lögleg
LUXEMBOURG			lögleg	
PORTÚGAL	já *)		lögleg	
SPANN	já *)		lögleg	ólögleg
ÞÝSKALAND	já *)		lögleg	ólögleg

\*) Verkfallsréttur skv. stjórnarskrá.

Heimild: Commission of the European Communities "Comparative Study of the Rules Governing Working Conditions in the Member States", June 1989.

## II. Samnings- og verkfallsréttur opinberra starfsmanna \*)

**Belgía:** Réttur skv. lögum að taka þátt í samráði og ráðgjöf með vinnuveitendum um kjör starfsmanna en hvorki eiginlegur samnings- eða verkfallsréttur. Samráðið fer fram á tveimur vettvöngum, í samninganefndum (almennum, sérstökum og atvinnugeira) og samræmingarnefndum. Vinnuveitendur hafa orðið, allt frá áratugnum 1960-70 - þrátt fyrir skýr ákvæði laganna - að viðurkenna stéttarfélagin sem viðsemjanda (án verkfallsréttar).

**Bretland:** Whitley-ráðin (og seinna Burnham-nefndirnar), er komu til sögunnar upp úr 1920, lögðu grunninn að núgildandi samingsrétti starfsmanna, þ.e. rétti til samráðs milli starfsmanna/stéttarféлага og stjórnenda/vinnuveitenda.

Frakkland: Vinnuveitanda er skv. lögum frá 1983 skylt að leita samninga við stéttarfélag áður en launin eru ákveðin (af vinnuveitanda). Hvorki eiginlegur samningsréttur eða verkfallsréttur er fyrir hendi heldur lögbundið samráð. Samt sem áður má segja að í reynd sé samningsréttur um launin víðurkenndur að talsverðu marki.

Ítalía: Kjarasamningar hafa verið gerðir frá fyrri áratug en samningsrétturinn var lögfestur 1983. Hins vegar er ekki verkfallsréttur.

Portúgal: Stéttarfélag hafa samningsrétt til að gera kjarasamninga frá 1984 en þau hafa ekki verkfallsrétt.

Spánn: Stéttarfélag hafa samningsrétt til að gera kjarasamninga frá 1987 en þau hafa ekki verkfallsrétt.

Þýskaland: Embættismenn hafa hvorki samnings- né verkfallsrétt en þeir eiga rétt á samráði skv. lögum um aðild opinberra starfsmanna frá 1974. Samráðið fer fram á vettvangi starfsmannaráðanna við hverja stofnun/fyrirtæki, en fulltrúar starfsmanna eru valdir í leynilegum atkvæðagreiðslum. Aðild starfsmanna skiptist milli embættismanna og annarra í réttum hlutföllum. Starfsmannaráðin geta haft allmikil áhrif á starfskjörin. Þeir starfsmenn sem ekki teljast embættismenn falla undir sambandslögin um opinbera þjónustu frá 1953 og hafa bæði samnings- og verkfallsrétt.

\*) Í seinni útgáfu er stefnt að umfjöllun um: Danmörk, Grikkland, Holland, Írland og Lúxemborg.

### III. Samningskerfið í einkageira \*)

Belgía: Kjarasamningar eru oftast heildarsamningar, þ.e. taka til alls landsins. Oftar en ekki ná samningar launamönnum (og stéttarfélagum) utan formlegra samninga með ráðherraúrskurði. Eftir heildarsamninga hefjast viðræður í fyrirtækjum annað hvort í gegnum stéttarfélag eða trúnaðarmenn. Stóru stéttarfélagasamtökin, CSC og FGTB, hafa eins konar einkaleyfi á samningsrétti launafólks og samningskerfið er mjög miðstýrt þó að samningar um mál einstaklinga fari oft fram innan fyrirtækja. "Félagsáætlunin" er heitið á markmiðum heildarkjarasamninga síðustu 10-15 árin.

Bretland: Kjarasamningar eru fyrst og fremst gerðir milli einstakra staðbundinna stéttarféлага og einstakra fyrirtækja.

Frakkland: Kjarasamningar eru bæði gerðir staðbundið og fyrir vissar greinar. Samningaviðræður innan einstakra fyrirtækja/stofnana eru lögbundnar. Samningar geta bæði verið "einfaldir", þ.e. milli samningsaðila, og "útvíkkaðir" skv. ákvörðun ráðherra, þ.e. samningar gilda einnig fyrir aðra launamenn á sama svæði, í sams konar störfum eða í sömu grein. Takist ekki samningar kveða lög á um gerðardómsleið.

Grikkland: Stéttarfélagin og samtök þeirra starfa náið saman innan heildarsamtakanna, GSEE. Samningaferlið er þannig að fyrst er samið á landsgrundvelli við GSEE, síðan við samböndin og síðan er samið við einstök stéttarfélag. Takist ekki samningar er lögbundin sáttameðferð og gerðardómsleið.



Ítalía: Heildarsamningar eru gerðir fyrir alla launamenn um viss mál, t.d. verðtryggingu launa. Hér kemur oft til aðildar ríkisvalds. Þriðja hvert ár gera samböndin kjarasamning fyrir hverja atvinnugrein. Það er síðan háð styrk stéttarféлага á hverjum vinnustað hvort þeim tekst að knýja fram sérsamninga innan fyrirtækja.

Portúgal: Kjarasamningar eru ýmist gerðir milli einstakra stéttarféлага og vinnuveitenda eða á milli starfsmannaféлага og vinnuveitenda. Kjarasamningar ná ýmist aðeins til einstakra fyrirtækja eða til heilla atvinnugreina.

Spánn: Samningaferlið hefur orðið æ meira miðstýrt á síðustu árum og það hefur verið í mikilli þróun eftir Frankó tímabilið. Stéttarfélögin hafa bæði einbeitt sér að heildarsamningum og að sameiginlegum aðgerðum til að knýja fram lagabreytingar um grundvallarréttindi launamanna og um starfsemi stéttarféлага.

Þýskaland: Samningar ná ýmist til einstakra fyrirtækja, landsvæða, landa eða alls sambandslýðveldisins. Algengast er að samningar nái aðeins til einstakra landsvæða.

\*) Í seinni útgáfu er stefnt að umfangllun um: Danmörk, Holland, Írland og Lúxemborg.

TAFLA III.1 EINKENNI HELSTU KJARASAMNINGA			
LAND	fyrirtæki	atvinnugrein	land
BELGÍA			x
BRETLAND	xx		
DANMÖRK		xx	
FRAKKLAND		x	x
GRIKKLAND	x	xx	x
HOLLAND		xx	
ÍRLAND	xx		x
ÍTALÍA		x	x
PORTÚGAL	x	x	
SPÁNN		x	x
ÞÝSKALAND	x	xx	x

HEIMILDIR: 1) INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: "Collective Bargaining in Industrial Market Economies" (1981), 2) European Trade Union Institute: "Info"s, 3) Commission of the European Communities: "Comparative Study of the Rules Governing Working Conditions in the Member States", June 1989.

#### IV. Samningskerfið í opinberum geira

Belgía: Samningskerfið, sem grundvallast á lögbundnu samráði, byggir á starfi tveggja nefnda, samninganefndar og samræmingarnefndar. Í samningarnefnd sitja starfandi samningamenn aðila en í samræmingarnefnd eru kjörnir fulltrúar launamanna.

Frakkland: Vinnumarkaðurinn er mjög miðstýrður þrátt fyrir lög frá 1983-84 um aukna sjálfstjórn sveitarfélaga við gerð kjarasamninga til að draga úr miðstýringunni.

Bretland: Whitley-ráðin eru vettvangur umræðna og samráðs starfsmanna, stéttarfélag og vinnuveitenda og á þeim vettvangi, eða í undirnefndum, eru settar niður flestar deilur enda hafa ráðin viðtækt umboð. Aðferðin byggir á nánu samstarfi aðila og launamenn eru án verkfallsréttar. Samskonar aðferð er viðhöfð í samningum kennara (þ.e. Burnhamnefndir). Ríkisstjórn Thatcher hefur æ tíðar rifið upp ákvarðanir nefndanna og eru aðgerðir ríkisstjórnarinnar að granda þessu samráðskerfi. Takist ekki samningar gengur kjaradeila í gerðardóm.

Þýskaland: Starfsmenn hafa áhrif á starfskjör sín beint eða í gegnum stéttarfélag á vettvangi Starfsmannaráðanna í hverri stofnun. Kjarasamningagerðin er almennt mjög miðstýrð og samningar gilda oftast fyrir allt sambandslýðveldið.

\*) Í seinni útgáfu er stefnt að umfjöllun um: Danmörk, Grikkland, Holland, Írland, Ítalía, Lúxemborg, Portúgal og Spánn.

#### V. Helstu stéttarfélög

##### Belgía:

CSC: Confederation des Syndicats Chretiens,  
(kristilegir) = 1.363.919 félagsmenn,  
FGTB Federation General du Travails de Belgique,  
(sósíalistar) = 1.097.594 félagsmenn,  
CGSLB Centrale Generale des Syndicats Liberaux de  
Belgique,  
(frjálslyndir) = 210.000 félagsmenn,  
Háskólamenn eru ekki í sérstökum stéttarfélögum en eru  
m.a. innan "cadres"(stjórnenda-)félaganna og CGSLB.

##### Danmörk:

LO Landsorganisationen,  
(alþýðusambandið, jafnaðarmenn) = 1.430.000  
félagsmenn,  
FTF Funktionerernes og tjenstemännens fællesråd,  
(óháðir) = 359.000 félagsmenn,  
AC Akademikernas centralorganisation,  
(óháðir) = 140.000 félagsmenn.

##### Bretland:

TUC Trade Union Congress,  
(alþýðusamband, óháð) = 11.006.000 félagsmenn.  
Háskólamenn eru ekki í sérstökum stéttarfélögum.

Frakkland:

CGT Confederation Generale du Travails,  
(kommúnistar) = 1.622.000 félagsmenn,  
CGT-FO Confederation Generale du Travails - Force  
Ouvrir,  
(óháðir) = 1.150.000 félagsmenn,  
CFDT Confederation Francais Democratique du Travails,  
(sósíalistar) = 935.000 félagsmenn,  
CFE-CGT Confederation Francais de l'Encadrement -  
Confederation Generale des Cadres  
(óháðir) = 300.000 félagsmenn,  
CFTCLO Confederation Francais des Travailleurs  
Chretiens  
(kristilegir) = 264.000 félagsmenn.  
Háskólamenn eru starfandi innan allra ofangreindra sam-  
taka, þ.e. UCI, UCC, UGICT, UGICA, sérstaklega í  
CFE.

Grikkland:

GSEE Geniki Synomospondia Ergaton Ellador,  
(alþýðusambandið): 550.000 félagsmenn.  
Í GSEE eru eftirfarandi pólitíska greinar:  
ADISK (Nyi lýðræðissinnaflokkurinn), PASKE  
(Papandreausósíalistar), AEM (kommúnistar), ESAK  
(Moskva-kommúnistar), DASP (höger). Utanföör GSEE:  
125.000 opinberir starfsmenn.  
Háskólamenn eru ekki í sérstökum stéttarfélagum.

Holland:

FNU (sósíalistar) = 923.000  
CNV (protestanter) = 293.000  
RMHF (kapólikkar) = 121.000  
Háskólamenn eru ekki í sérstökum stéttarfélagum.

Írland:

ICTU Ir. Trade Union Congress,  
(óháðir) = 500.000

Ítalía:

CGIL-CISL-UIL är paraplyorgan  
CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro,  
(óháðir) = 4.556.052 félagsmenn,  
CISL Confederazione Italiana Sindicati Lavoratori,  
(kristl.) = 2.953.411 félagsmenn,  
UIL Unione Italiana del Lavoro,  
(sósíalistar) = 1.351.514 félagsmenn,  
Opinberir starfsmenn utan við CGIL-CISL-UIL eru  
500.000.  
Háskólamenn eru ekki í sérstökum stéttarfélagum en þeir  
starfa m.a. innan "cadres" (stjórnenda-)félaganna.

Lúxemborg: CGT, LOG, FEP

Portúgal:

UGT Uniao Geral de Trabalhadores,  
(sósíalistar) = 1.000.000 félagsmenn,  
CGTP-IN Confederacao Geral dos Trabalhadores Portugeses  
- Intersindical Nacional,  
(kommúnistar) = 1.150.000 félagsmenn.

Háskólamenn eru ekki í sérstökum stéttarfélagum en þeir starfa m.a. innan "cadres" (stjórnenda-)félaganna.

Spánn:

UGT Union General de Trabajadores,  
(óháðir)

CC.OO Comisiones Obreras,  
(kommúnistar)

ELA-STV Euzko Langilleen Alkatasuna - Solidaridad de  
Trabajadores Vascos,  
(Baskar)

USO Union Sindical Obrera,  
(óháðir)

CNT Confederacion Nacional del Trabajo,  
(kommúnistar)

Háskólamenn eru ekki í sérstökum stéttarfélagum en þeir starfa m.a. innan "cadres" (stjórnenda-)félaganna.

Þýskaland:

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund,  
= 7.745.000 félagsmenn,

DBB Deutscher Beamtenbund,  
(óháðir) = 820.000 félagsmenn,

DAG Deutsche Angestelltengewerkschaft,  
= 480.000 félagsmenn.

Háskólamenn eru ekki í sérstökum stéttarfélagum en þeir starfa m.a. innan "cadres" (stjórnenda-)félaganna.

VI. Stéttarfélagspátttaka

Dregið hefur nokkuð úr almennri þáttöku launafólks í stéttarfélagum í EB-rikinum gagnstætt þróuninni á norður-löndum. Þetta á þó hvorki við virkni opinberra starfsmanna né háskólamenntaðra launamanna sem á síðustu árum hafa víða byggt upp öflug stéttarfélög. Samkvæmt Alþjóðavinnumála-stofnuninni, ILO, er staðreyndin sú að raunverulegur samningsréttur þessara hópa hefur aukist verulega í mörgum EB-rikinum þrátt fyrir að löggjöfin (sbr. II og IV. kafla) setji þröngar skorður (sbr. International Labour Organisation, Joint Committee on the Public Service, 1988).

Stéttarfélagspátttaka er enginn algildur mælikvarði á styrk stéttarfélags eða launabegahreyfingar heldur ber að skoða slíkar upplýsingar í nánú samhengi við samningsrétt, verkfallsrétt, stig hagþróunar, hagrænar og félagslegar aðstæður auk ýmissa stofanalegra ákvarðanapátta. T.d. má fullyrða (sbr. International Labour Organisation, Joint Committee on the Public Service, 1988). að franska launamannahreyfingin hafi umtalsverð áhrif í frönsku samfélagi umfram það sem stéttarfélagspátttakan þar í landi gefur til kynna.

TAFLA VI.1: STÉTTARFÉLAGSPÁTTAKA Í EB- LÖNDUM		
	ETUC *)	EB **)
BELGÍA:	75%	65%
BRETLAND: (opínberir starfsmenn)	54%	46% 83%
DANMÖRK:	82%	82%
GRIKKLAND:	35%	35%
FRAKKLAND:	12-16%	12-16
HOLLAND:	...	27%
ÍRLAND:	...	55%
ÍTALÍA:	45,5%	45,5%
LÚXENBORG:	49%	49%
PORTÚGAL:	...	30-35%
SPÁNN:	...	11%
ÞÝSKALAND:	43%	43%

HEIMILDIR: 1) European Trade Union Institute: "Info"s, 2) Commission of the European Communities: "Comparative Study of the Rules Governing Working Conditions in the Member States", June 1989.

## VII. Laun

Það er erfiðleikum bundið að fá tölur um laun og önnur starfskjör háskólamenntaðra launamanna í EB-rikjunum. Í töflu VII.1 eru sýnd það sem nefnt er "dæmigerð" mánaðarlaun grunnskóla- og framhaldsskólakennara og prófessora í nokkurum EB-rikjum og á Íslandi. Heimildin er óopinber en byggir á viðtækri könnun á vegum samtaka kennara. Launin miða við réttindakennara í fullu starfi (með fulla kennsluskyldu) en dagvinnuskylda er mismunandi, sbr. kafli VIII.B.

\*) Í seinni útgáfu verða einnig sýnd laun skv. ISIC-atvinnugreiningu.

TAFLA VII.1: Dæmigerð mánaðarlaun grunnskólakennara 1985

EB-lönd:	Dæmigerð laun (ECU) #)
Danmörk	17.400
Frakkland	14.500
Holland	17.700
Lúxemborg	16.000
Bretland	16.600
Þýskaland	21.000
Ísland	9.100

#) ECU= Evrópska mynteiningin

TAFLA VII.2: Dæmigerð mánaðarlaun framhaldsskólakennara 1985

EB-lönd:	Dæmigerð laun (ECU) #)
Danmörk	23.100
Frakkland	17.200
Holland	23.000
Lúxemborg	36.600
Bretland	17.300
Þýskaland	26.600
Ísland	9.800

#) ECU= Evrópska mynteiningin

TAFLA VII.3: Dæmigerð mánaðarlaun prófessora 1985	
EB-lönd:	Dæmigerð laun (ECU) #)
Danmörk	37.200
Bretland	37.900
Frakkland	38.500
Holland	48.500
Lúxemborg	39.700
Þýskaland	35.900
Ísland	12.900

#) ECU= Evrópska mynteiningin

### VIII. Mikilvæg réttindamál

#### A: Lágmarksaldur launamanna

Lágmarksaldur launamanna er lögbundinn í öllum EB löndunum og eins og fram kemur í töflu VIII.1 er lágmarksaldurinn yfirleitt 15-16 ár með undantekningu af Portúgal þar sem hann er aðeins 14 ár.

TAFLA VIII.1 LÁGMARKSALDUR LAUNAMANNA	
LAND:	LÁGMARKSALDUR
BELGÍA	15
BRETLAND	16
DANMÖRK	15
FRAKKLAND	16
GRIKKLAND	15
HOLLAND	15
ÍRLAND	15
ÍTALÍA	15
LUXEMBORG	15
PORTÚGAL	14
SPÁNN	16
ÞYSKALAND	15

### B: Reglur/lög um vinnutíma

Almennan reglan er sú að dagvinnutími er 8 stundir en í helming EB-ríkja er 5 daga vinnuvika og í hinum hlutanum 6 daga vinnuvika, þ.e. ýmist 40 stunda og 48 stunda vinnuvika. Tafla VIII.2 sýnir þessa skipan og svo hámark yfirvinnustunda og hvenær sólarhrings yfirvinna/naturvinna telst unnin.

TAFLA VIII.2 LÖG/REGLUR UM VINNUTÍMA Í EB-LÖNDUM			
	Fjöldi dag- tím á viku	Hámark yfirvinnu- tíma á viku	Yfirvinnu- tímabil:
BELGÍA	40	6 *)	20 - 6
DANMÖRK #)	40	...	...
FRAKKLAND	39	9	22 - 5
GRIKKLAND	40	18	22 - 7
HOLLAND	48	18	20 - 7
ÍRLAND	48	12	...
ÍTALÍA	48	...	24 - 6
LUXEMBOURG	40	10 **)	...
PORTÚGAL	48	12 **)	20 - 7
SPANN	40	10 ***)	22 - 6
ÞÝSKALAND	48	12 **)	20 - 6

\*) Hámark á 3ja mánaða tímabili, \*\*) Hámarkið byggir á 2 tímum/sólarhring, \*\*\*) Hámark byggir á 80 yfirvinnustundum á ári, #) Samningsbundin 40 stunda vinnuvika.

Heimild: Commission of the European Communities: "Comparative Study of the Rules Governing Working Conditions in the Member States", June 1989.



**C: Lög- og samningsbundir frídagar**

Tafla VII. sýni í fyrsta lagi opinbera frídaga, í öðru lagi lögbundin lágmarksfjölda orlofsdaga og í þriðja lagi samningsbundinn fjölda orlofsdaga. Almennt gildir að samningsbundin leyfi eru í heild lengri því norðar sem dregur innan EB en samanlagður fjöldi orlofs og opinberra frídaga er oftast lengri í suðrænni (kapólskari) hluta EB.

TAFLA VIII.3 LÖG- OG SAMNINGSBUNDNIR FRÍDAGAR			
	Opinberir frídagar	Lögbundið lág.m.orlof*)	Samningsbundið lág.m.orlof*)
BELGÍA	10	24	..
DANMÖRK	..	30	..
BRETLAND	..	..	20-27
FRAKKLAND	11	30	..
GRIKKLAND	13	24	..
HOLLAND	6 **)	24	30-36
ÍRLAND	8	18	24
ÍTALÍA	15	..	30-36
LÚXEMBOURG	10	25	26-28
PORTÚGAL	12	21-30	..
SPÁNN	14	30	..
ÞÝSKALAND	10-14	18	30-36

\*) Fjöldi virkra daga, \*\*) 6 dagar plús fimmti hver dagur.

HEIMILDIR: 1) European Trade Union Institute: "Info 3", 2) Commission of the European Communities: "Comparative Study of the Rules Governing Working Conditions in the Member States", June 1989.

### D: Veikindaréttur

Lengd veikindaleyfis og launin í leyfinu eru afar mismunandi innan EB. Veikindaleyfi geta orðið einna lengst í Portúgal, Danmörk og Þýskalandi en veikindalaunin eru til-  
tölulega hæst í Lúxemborg, Danmörk og Þýskalandi.

TAFLA VIII.5		VEIKINDARÉTTUR Í EB-LÖNDUM	
	Veikindaréttur	Veikindalaun	
	Fjöldi vikna	% af launum	v/barna
BELGÍA	52	60 %	...
BRETLAND	28	52-70 %	...
DANMÖRK	91 *)	90 %	...
FRAKKLAND	52 *)	50 %	+ 16,6%
GRIKKLAND	26	50 %	+ 10%
HOLLAND	52	70 % ***)	...
ÍRLAND	52	max 75 %	...
ÍTALÍA	24	50 % **)	...
LUXEMBOURG	52	100 %	...
PORTÚGAL	155	65 % ***)	+ 35%
SPANN	8-24	60 %	...
ÞÝSKALAND	78 *)	80 %	...

\*) Yngri en 3 ára, \*\*) Hækkar í 66,66% af launum eftir einn mánuð, \*\*\*) m.t.t. fastra launa.

Heimild: Commission of the European Communities: "Comparative Study of the Rules Governing Working Conditions in the Member States", June 1989.

### E: Barnsburðarleyfi

Fyrirkomulag á barnsburðarleyfi er breytilegt í EB-löndum. Leyfið er tiltölulega langt í Ítalíu, Lúxemborg og Danmörk en skilyrðin (þ.e. laun + styrkur) eru hagstæðust í Hollandi, Lúxemborg og Þýskalandi.

TAFLA VIII.6 BARNBURÐARLEYFI Í EB-LÖNDUM			
	Barnsburðarleyfi		Laun í leyfi
	Fjöldi vikna		% af launum
	Fyrir	Eftir	
BELGÍA	6	8	75-79,5 % + styrk
DANMÖRK	4	20	90 %
BRETLAND	11	7	90 %
FRAKKLAND	6	10	84 % + styrkur
GRIKKLAND	6	6	50 % + kostn.
HOLLAND	6	6	100 % + styrkur
ÍRLAND	4	10	70 % + styrkur
ÍTALÍA	8	20	80 %
LÚXEMBOURG	8	20	100 % + styrkur
PORTÚGAL	4	10	100 % + styrkur
SPÁNN		16	75 %
ÞÝSKALAND	6	8	100 % + styrkur

Heimild: Commission of the European Communities: "Comparative Study of the Rules Governing Working Conditions in the Member States", June 1989.

## IX. Vinnumarkaðsyfirlit

TAFLA IX.1		VINNUMARKAÐSYFIRLIT		
LAND	Fólksfjöldi	Virkir Vinnandi	Stéttarfélög	
BELGÍA	9.858	4.202	3.662	2.700
DANMÖRK	5.114	2.834	2.596	
BRETLAND	56.618	27.643	24.465	
FRAKKLAND	55.170	23.902	21.460	2.900
GRIKKLAND	9.935	4.078	3.774	1.900
HOLLAND	14.492	5.812	5.178	
ÍRLAND	3.540	1.305	1.079	
ÍTALÍA	57.141	23.495	21.113	14.800
LUXEMBOURG	.367	.156	.162	
PORTÚGAL	10.157	4.522	4.137	2.800
SPANN	36.602	13.938	10.955	
ÞÝSKALAND	61.024	27.844	25.540	9.300

HEIMILDIR: 1) EUROSTAT: "Employment and Unemployment", 1988. 2) European Trade Union Institute: "Info"s.

**HEIMILDIR:**

Commission of the European Communities: "Comparative Study of the Rules Governing Working Conditions in the Member States", June 1989.

EUROSTAT: "Employment and Unemployment", 1988.

EUROSTAT: "Structure of Earnings in Wholesale and Retail, Distribution, Banking and Insurance", 1976.

European Trade Union Institute: "Info 1-26".

International Labour Organisation  
(INTERNATIONAL LABOUR OFFICE): "Collective Bargaining in Industrial Market Economies", 1981.

**BHMR****BANDALAG HÁSKÓLAMENNTAÐRA RÍKISSTARFSMANNA**

LÁGMÚLA 7 - SÍMAR 82090, 82112 - PÓSTHÓLF 8801 - 128 REYKJAVÍK

Félagsmálaráðherra  
 Jóhanna Sigurðardóttir  
 Hafnarhúsinu v/Tryggvagötu  
 150 Reykjavík

Reykjavík, 20. september 1989

**Efni:** Umsögn um tillögu um sameiginlegan norrænan vinnumarkað einstaklinga sem lokið hafa minnst þriggja ára námi sem veitir ákveðin starfsréttindi.

**1. Gildandi samningar um samræmingu á norrænum vinnumarkaði**

Í gildi er samningur frá 1954 mill norðurlanda um opinn vinnumarkað milli landanna og jafnframt hefur verið felld niður kafan um atvinnuleyfi norðurlandabúa sem vilja starfa í einhverju hinna landanna. Með þessu samkomulagi fengu þó aðeins ófaglærðir starfsréttindi, þar sem löndin áskildu sér áfram fullan rétt að takmarka starfsréttindi faglærðra og að veita aðeins eigin íbúum slík réttindi, þegar einhvers konar fagmenntunar eða löggildingar er krafist.

Reynt hefur verið að draga úr hindrunum fyrir tiltekna faghópa. Þannig hafa verið gerðir sérstakir samningar vegna grunnskólakennara, framhaldsskólakennara og starfsfólks við heilsugæslu og dýralækningar. Og Norðurlandaráð hefur beint þeim tilmælum til ráðherranefndarinnar að undirbúa sérstaka samninga vegna arkitekta, endurskoðenda, fasteignasala, háskólakennara (í viðri merkingu), hótelhaldara, veitingamanna, lögmannna og verðbréfasala.

Með samningi frá 1952 hafa norðurlönd einnig felld niður vegabréfsskyldu norrænna ríkisborgara milli landanna og með samningi frá 1955 var samið um yfirfærslu félagslegra réttinda milli landanna. Það var mikilvægt skref í þá veru að auka raunverulega möguleika launafólks á að flytja búferlum. Samningur norðurlandanna um menningarsamvinnu (1971) fól m.a. í sér ákvörðun um að reyna að samræma menntun með það að markmiði að fagmenntun í sérhverju landi gæti veitt starfsréttindi á öllum norðurlöndum án tillits til hvar hennar væri afluð.

**2. Tillaga skrifstofu norðurlandaráðs**

Skrifstofa Norðurlandaráðs hefur lagt fram tillögu um sameiginlegan norrænan vinnumarkað allra þeirra sem lokið hafa minnst þriggja ára háskólanámi sem veitir ákveðin starfsréttindi. Sá sem fær full starfsréttindi að afokinni 3ja ára háskólamenntun á einu norðurlanda verður ekki skyldaður á öðru norðurlanda til að afla sér viðbótarmenntunar til að öðlast sambærileg starfsréttindi eða löggildingur þar. Hins vegar er gert ráð fyrir að krefja megi viðkomandi um vissan starfstíma í greininni til að vega upp mismun í kröfum milli landa um innihald menntunar og/eða starfsreynslu. Sérstaklega hvað viðvikur endurskoðendum og lögfræðingum er skilyrt að viðkomandi hafi

starfað í greininni í landinu á opinberlega viðurkenndri stofu í a.m.k. 3 ár skv. sérstökum reglum.

Í tillögunni er gert ráð fyrir að Ísland geti krafist fullnægjandi kunnáttu í íslenskri tungu. Gert er ráð fyrir að þeir sem lokið hafa minnst þriggja ára háskólanámi sem veitir ákveðin starfsréttindi geti ekki aðeins sótt um störf á almennum markaði heldur geti þeir einnig sótt um störf á vegum opinberra aðila, en æðstu stöður og störf sem mikilvæg eru frá öryggissjónarmiðum eru undanþegin.

Tillagan nær ekki til þeirra sem falla undir áður gerða samninga á sviði vinnumarkaðar, þ.e. samninga vegna grúnn- og framhaldsskólakennara og starfsfólks við heilsugæslu og dýralækningar.

Með tillögunni fylgja áform norðurlandanna um að stíga fleiri skref í átt til samræmds skólakerfis þannig að löndin myndi eitt samræmt menntasvæði.

### 3. Afstaða BHMR

Stjórn BHMR er sammála þeirri meginhugsun að ryðja beri á brott þeim formlegu hindrunum sem felast í kröfu um viðurkenningu starfsréttindum eða löggildingu, er lagðar hafa verið á háskólamenntaða launamenn, sem vilja flytjast búferlum milli landa. Tillaga skrifstofu norðurlandaráðs er virkt skref í þessa átt sem mun auðvelda háskólamenntuðum launamönnum eðlilegan samgang milli norðurlanda.

Stjórn BHMR varar hins vegar við tvennu. Annars vegar ber að halda skýrt við ákvæði um kröfu um nauðsynlega kunnáttu í íslenskri tungu sem er jafnan forsenda þess að háskólamenntaður maður geti starfað með eðlilegum hætti. Hin viðvörðun stjórnar BHMR varðar þá sem kunna að koma til landsins með menntun og starfsréttindi annars staðar í frá, þar sem mun minni kröfur eru gerðar en á Íslandi. Þetta á jafnt við um Íslendinga sem aðra er afla sér menntunar erlendis. Samkomulagsdrögin fela í sér að ekki má krefja slíka um formlega viðbótarmenntun en krefja má viðkomandi um ákveðna starfsþjálfun. Ef settar verða skýrar reglur um hvernig slíkri nauðsynlegri þjálfun verði háttáð og hún höfð undir opinberu eftirliti, telur stjórn BHMR þetta áhyggjuefni úr sögunni.

EKKI verður látið hjá liða að nefna einnig margumræddar athugasemdir um að slíkur samningur leiddi af sér mikla innrás inn í landið eða mikinn landflótta háskólamenntaðra launamanna frá Íslandi. Stjórn BHMR er þeirrar skoðunar að krafan um tungumálakunnáttu og alþekkt launakjör og vinnutími á Íslandi muni í reynd halda innflutningi til landsins í algeru lágmarki. Hins vegar mun landflótti aukast í framtíð ef ekki tekst að bæta kjör launafólks til muna og fagnar stjórn BHMR því að þá muní háskólamenntað fólk frá Íslandi geta notið starfsréttinda á norðurlöndum.

Fyrir hönd BHMR

Páll Halldórsson, formaður

# Föst mánaðarlaun prófessora, dósentanna og lektora í Danmörku, Finnlandi, Íslandi og Noregi 1991

umreiknað í íslenskar krónur (gengi 28.12. 1991)

Heimild: Reiknistofa BHMR

**Professor:**

	Ráðning	eftir 5 ár	eftir 10 ár	eftir 15 ár	eftir 20 ár
Danmörk*	312.255				
Finnland	228.963	252.452	277.006	286.702	292.439
Ísland**	114.565	119.263	119.263	124.033	128.995
Noregur***	< - - - 212.355 til 327.489 - - - >				

\* Ekki hækkun eftir starfsaldri heldur skv. gæðamati:

\*\* 3-6% hækkun eftir gæðamati, 3% hækkun v/vinnu með eiturefni

\*\*\* Ekki hækkun eftir starfsaldri heldur skv. gæðamati: Laun geta reynst hærri vegna einstaklingsbundinna greiðslna.

**Dósent:**

	Ráðning	eftir 5 ár	eftir 10 ár	eftir 15 ár	eftir 20 ár
Danmörk*	206.923				
Finnland	fá annað hvort prófessors- eða lektorslaun				
Ísland**	96.039	99.881	103.876	108.031	108.031
Noregur	fá prófessorsslaun				

\* Ekki hækkun eftir starfsaldri heldur skv. gæðamati; önnur föst laun 63.282

\*\* 3-6% hækkun eftir gæðamati, 3% hækkun v/vinnu með eiturefni

**Lektur:**

	Ráðning	eftir 5 ár	eftir 10 ár	eftir 15 ár	eftir 20 ár
Danmörk*	215.471				
Finnl., lægri	121.189	143.088	174.443	190.012	193.810
hærri (lic, dr.)	129.782	158.981	183.588	202.848	206.902
Ísland**	73.665	82.048	88.743	92.292	95.984
Noregur***	165.630	165.630	175.850	193.305	206.512

\* Ekki hækkun eftir starfsaldri heldur skv. gæðamati.

\*\* 3% hækkun vegna MS-prófs, 3% hækkun vegna doktorsprófs, 3% hækkun v/vinnu með eiturefni

\*\*\* Laun geta reynst hærri vegna einstaklingsbundinna greiðslna.



# Hrikalega lág laun BHMR félaga miðað við erlend starfssystkini

Skrifstofa BHMR hefur að undanförnu unnið að athugun á kjörum félagsmanna sinna miðað við kjör starfssystkina á Norðurlöndum og víðar í Evrópu.

Hér fyrir neðan er tafla um athugun á kjörum hjúkrunarfræðinga.

Fyrsta taflan sýnir hve föst laun hjúkrunarfræðinga á Íslandi eru lág í

samanburðinum. Í Danmörku, Noregi og Svíþjóð eru borguð svo til sömu föstu launin, sem eru tæplega 100% hærri en föstu launin á Íslandi!

Í næstu töflu er sýndur launastrúktur, þ.e. launamunur milli starfsheita og þar skerum við okkur ekki úr. Athyglisvert er að skoða hve launamunurinn er lítill milli starfsheita í Noregi sem

bendir til athyglisverðs launajafnaðar. Þriðja taflan sýnir eiginlega það sama og tafla 1 og undirstrikar að launamunurinn er mestur þegar starfsheitið er *hjúkrunarfræðingur* og ekkert annað. Aðeins virðist örla á vaxandi skilningi yfirvalda á launahækkun ef starfsheiti fá viðskeyti á borð við „*Deildar*“- og „*Stjóri*“.

## Samanburður á kjörum hjúkrunarfræðinga

FÖST LAUN:  
ísl. krónur

	DAN- MÖRK	FINN- LAND	ÍS- LAND	NOR- EGUR	SVÍ- ÞJÓÐ	MEDAL- LAUN
Hjúkrunarfræðingur	131856	117196	68269	132536	131895	116350
Deildarhjúkrunarfræðingur	149452	136645	78884	141214	149456	131130
Hjúkrunarframkvæmdastjóri	164120	158218	93875	152981	164898	146818
Hjúkrunarforstjóri	217129	0	105452	172861	0	99088
	(1990)	(1990)	(1991)	(1990)	(1990)	

FÖST LAUN: LAUNASTRÚKTUR  
ísl. krónur

	DAN- MÖRK	FINN- LAND	ÍS- LAND	NOR- EGUR	SVÍ- ÞJÓÐ	MEDAL- LAUN
Hjúkrunarfræðingur	100	100	100	100	100	100
Deildarhjúkrunarfræðingur	113	117	116	107	113	113
Hjúkrunarframkvæmdastjóri	124	135	138	115	125	127
Hjúkrunarforstjóri	165		154	130		150
	(1990)	(1990)	(1991)	(1990)	(1990)	

FÖST LAUN: M.V. LAUN Á ÍSLANDI = 100

	DAN- MÖRK	FINN- LAND	ÍS- LAND	NOR- EGUR	SVÍ- ÞJÓÐ	MEDAL- LAUN
Hjúkrunarfræðingur	193	172	100	194	193	170
Deildarhjúkrunarfræðingur	189	173	100	179	189	166
Hjúkrunarframkvæmdastjóri	175	169	100	163	176	156
Hjúkrunarforstjóri	206		100	164		157
	(1990)	(1990)	(1991)	(1990)	(1990)	