

Rio Tinto Alcan á Íslandi hf.  
ISAL  
Straumsvík  
Pósthólf 244 222 Hafnarfjörður  
S 560-7000 F 560-7070

6. ágúst 2015

## Mikilvægar upplýsingar til þín

Kæri samstarfsmaður

Eftirminnilegasta bréf sem ég hef skrifað starfsfólki ISAL var þann 14. nóvember 2008, fáeinum vikum eftir hrun. Þá tilkynnti ég að við hefðum ákveðið að greiða ein og hálf mánaðarlaun aukalega vegna hinna alvarlegu atburða sem orðið höfðu í efnahagslífi þjóðarinnar. Tilgangurinn var að gera starfsmenn ISAL betur í stakk búna til að takast á við höggið af hruninu. Þessar aukagreiðslur kostuðu fyrirtækið yfir 400 milljónir króna á núvirði.

Að þessu sinni er tilefnið ekki eins ánægjulegt. Kjaraviðræður ganga hægt, yfirvinnubann hefur tekið gildi og verkfall hefur verið boðað frá 1. september. Staðan er bæði snúin og alvarleg.

Ég tel mér skylt við þessar aðstæður að útskýra afstöðu fyrirtækisins fyrir starfsfólki. Það hef ég gert á fimm upplýsingafundum, sem yfir 300 starfsmenn hafa sótt. Tilgangurinn með þessu bréfi er að hnykkja á meginatriðunum frá þessum fundum og einnig að ná til þeirra starfsmanna sem komust ekki á þá.

### ISAL borgar vel og býður vel þrátt fyrir lélega afkomu

Aðdragandinn að núverandi stöðu er sá, að fyrr í sumar hafnaði samninganefnd starfsmanna stuttum kjarasamningi, þrátt fyrir að umtalsverð launahækkun væri í boði, eins og við greindum skilmerkilega frá í frétt á innraneti ISAL þann 11. júní. Mun tilboðinu meðal annars hafa verið hafnað vegna kröfu fyrirtækisins um að mega bjóða fóðrun kera út á almennum markaði.

Eftir þetta hefur verið stefnt að lengri samningi, en þær viðræður hafa farið hægt af stað.

Hver er þá afstaða ISAL í viðræðunum í dag og á hverju byggist hún?

Tvö grundvallaratriði eru upphafspunktur:

- Það er staðreynd að ISAL greiðir hærri laun en gengur og gerist fyrir sambærileg störf á Íslandi. (Meðallaun verkamanna hjá ISAL á liðnu ári voru 475 þúsund krónur á mánuði, með vaktaálagi en án yfirvinnu, orlofs og desemberuppbótar.)
- Það er líka staðreynd að starfsmenn ISAL hafa hækkað meira í launum frá hruni en sem nemur almennum launahækkunum í landinu.

Afstaða okkar hlýtur einnig að taka mið af eftirfarandi staðreyndum:

- ISAL tapaði samtals um 7 milljörðum króna 2012 og 2013.
- Hagnaður ISAL í fyrra (um 400 milljónir króna fyrir skatt) jafngildir aðeins 0,3% arðsemi eigin fjár.
- Staða á mörkuðum er slæm og hefur versnað verulega frá áramótum. Heimsmarkaðsverð á áli hefur lækkað mikið og það á einnig við um markaðsuppbætur, sem eru hluti af verðinu sem við fáum fyrir álið. Eftirspurn er langt undir áætlunum. Samanlögð áhrif þessa á sölutekjur ISAL eru harkaleg. Og þar sem orkuverð ISAL er ekki lengur tengt við álverð þolum við lágt álverð miklu verr en áður.

Allt ofangreint felur í sér sterk og málefnaleg rök fyrir því að ISAL ætti að þessu sinni að bjóða kauphækkunir sem taka mið af fjárhagsstöðu fyrirtækisins og stöðu áliðnaðarins.

Raunar fengu stjórnendur ISAL - forstjóri, framkvæmdastjórar, leiðtogar og sérfræðingar - að meðaltali 2,95% kauphækkun á þessu ári.

En þrátt fyrir að ISAL greiði nú þegar hærri laun en gengur og gerist, og staða á mörkuðum sé slæm, þá erum við enn til viðræðu um áþekkar launahækkunir og aðrir á Íslandi hafa samið um að undanfögnu.

Þetta teljum við að sé vel boðið.

## Verktökubann hjá ISAL er einstakt á Íslandi

ISAL fer hins vegar fram á **að hafa svipað svigrúm og öll önnur fyrirtæki á Íslandi** til að bjóða út tiltekna þætti í rekstrinum. Ekkert fyrirtæki á Íslandi býr við eins miklar takmarkanir hvað þetta varðar og ISAL.

Það er alþekkt bæði á Íslandi og annars staðar að fyrirtæki einbeiti sér að „kjarnastarfsemi“ sinni - því sem þau eru sérfræðingar í - og láti önnur fyrirtæki sjá um annað.

Kjarnastarfsemi ISAL er álframleiðsla. Við erum sérfræðingar í því. ISAL er ekki sérfræðingur í að reka rútufyrirtæki, svo að dæmi sé tekið. Þess vegna fáum við aðra til að keyra starfsmenn okkar til og frá vinnu, frekar en að sjá um það sjálf. Það er líka hagkvæmara fyrir okkur.

*Ekkert fyrirtæki á  
Íslandi býr við  
eins miklar  
takmarkanir á  
verktöku og ISAL.*

## Ekki 80-100 störf heldur 30-40

Þeir starfsþættir sem við viljum hafa leyfi til að bjóða út - auk þeirra sem nú þegar er heimild fyrir samkvæmt kjarasamningi - eru hafnarvinna, mótuneyti, þvottahús og hliðvarsla. Einnig viljum við mega kalla til verktaka í tilfallandi viðhaldsstörf sem eru utan daglegra viðfangsefna viðhaldsdeilda okkar.

Þetta gæti snert 30-40 störf. Ekki 80-100 störf eins og haldið hefur verið fram.

Þá teljum við það ekki samræmast nútíma viðskiptaháttum að um sum verk megi eingöngu semja við fyrirtæki í eigu fyrreverandi starfsmanna - eins og gildir um fóðrun kera. Okkur finnst eðlilegt að fleiri fyrirtæki fái að bjóða í þessi verk.

*Okkur þykir fyllilega  
sanngjarnnt að vilja  
búa við svipað  
viðskiptaumhverfi  
og öll önnur fyrirtæki  
á Íslandi.*

Enn fremur teljum við rétt og eðlilegt að starfsmenn verktaka taki laun samkvæmt þeim kjarasamningum sem gilda hjá viðkomandi fyrirtæki.

Með hliðsjón af góðum launum sem ISAL greiðir starfsfólki, myndarlegum hækkunum sem starfsmenn hafa fengið frá hrúni og þeim sanngjörnu hækkunum sem við erum til viðræðu um í dag þrátt fyrir taprekstur, þá þykir okkur fyllilega sanngjarnnt að vilja **færast nær því viðskiptaumhverfi sem öll önnur fyrirtæki á Íslandi njóta góðs af.**

Þetta er sú afstaða sem ég hef talið mikilvægt að útskýra fyrir starfsfólki á upplýsingafundum undanfarið.

## Hvernig verjum við hagsmuni starfsmanna?

Margir velta fyrir sér hvaða áhrif útboð hefðu á starfsmenn sem sinna viðkomandi störfum í dag. Það geri ég líka.

Mikilvægt er að áréttta að engin ákvörðun hefur verið tekin um nein útboð.

Hvers vegna leggjum við þá svona mikla áherslu á þetta atriði? Svarið er einfalt: **Það er mikilvægara en nokkru sinni fyrr að tryggja samkeppnishæfni ISAL og að fyrirtækið hafi svipaðan rétt og önnur fyrirtæki á Íslandi til að treysta rekstrargrundvöll sinn.**

Velferð og hagsmunir starfsmanna eru mér hjartans mál. Við munum því meta hvaða áhrif breytingarnar hefðu á starfsmenn og skoða leiðir til að koma til móts við þá.

Við höfum nýlega óskað formlega eftir viðræðum við samninganefnd starfsmanna um hvernig megi verja hagsmuni þeirra starfsmanna sem möguleg útboð hefðu áhrif á.

Ýmsar leiðir mætti ræða í því sambandi, til dæmis að þeim yrði boðið annað starf hjá ISAL. Fleiri leiðir gætu einnig komið til greina.

Við erum vongóð um að samninganefnd starfsmanna taki tilboði okkar um að ræða þetta.

## Að lokum

Sem forstjóri taldi ég mikilvægt á þessum tímamarki að útskýra afstöðu okkar í kjaraviðræðunum fyrir starfsmönnum, bæði á upplýsingafundum og með þessu bréfi. Mikið er í húfi fyrir alla.

Saman höfum við mætt mörgum erfiðum áskorunum í Straumsvík á undanförunum árum. Við misstum kerskála en komum honum í gang á undraskömmum tíma. Steypuskálinn varð óstarfhæfur vegna eldsvoða en við settum upp steypulínu til bráðabirgða og héldum okkar striki. Eftirspurn hrundi vegna alheimskrísu en við gripum til óhefðbundinna ráða, framleiddum ódýrari vörur og tókst þannig að selja alla framleiðsluna. Fleiri dæmi mætti nefna. Alltaf hefur það verið samstaðan, ásamt fagmennsku, þrautseigju og úrræðasemi, sem hefur fleytt okkur yfir hjallann. Þar eiga starfsmenn mikinn heiður og það ber að þakka, meta og virða.

Vinnustöðvanir fela í sér óvissu og aukið álag. Það er hætt við að hugurinn verði annars staðar en við hin daglegu störf. Á óvissutímum sem þessum er því sérstaklega mikilvægt að sýna fyllstu árvekni og aðgæslu. Ég hvet þig til að hafa það hugfast á þessum tímum og setja öryggi allra sem starfa í Straumsvík í hæsta forgang. Gerum allt sem í okkar valdi stendur til að tryggja öryggi okkar sjálfra og annarra. Ekkert skiptir meira máli.

Virðingarfyllst,



*Samstaða,  
fagmennska,  
þrautseigja og  
úrræðasemi hefur  
skilað okkur yfir  
stórar hindranir.*

*Þar eiga  
starfsmenn  
mikinn heiður.*