

JAFNLAUNAVOTTUN VR

NÝTT VOPN Í JAFNRÉTTISBARÁTTU

STARFSMENNTAMÁL

Raunfærnimat styrkir einstaklinginn

VIÐHORF KYNSLÓÐANNA

Hvað skiptir vinnan þig miklu máli?

VR GLEYMDIST EKKI AFTUR

Guðmundur H. Garðarsson fyrrverandi
formaður VR rifjar upp fyrsta verkfall VR árið 1963

BROTIST ÚT ÚR MIÐSTÝRÐRI SAMNINGAGERÐ

Magnús L. Sveinsson fyrrverandi formaður VR
rifjar upp VR-verkfallið árið 1988

Efnisyfirlit



FÉLAGSMÁL

- 03 Leiðari
- 04 Rafrænar umsóknir á vef VR
- 04 Veistu þína stöðu?
- 05 Rúmlega milljarður úr Sjúkrasjóð VR 2012
- 06 Spennandi hádegisfyrirlestrar
- 20 Orlof er óheimilt að flytja milli orlofsára skv. lögum
- 34 Krossgáta
- 35 Hvað gerir VR fyrir þig?

VIÐTÖL OG GREINAR

- 14 Fékk meiri trú á sjálfri mér
Viðtal við Sólrúnu Júlíu um raunfærnimat
- 15 Raunfærnimat
– styrkir einstaklinginn
- 16 Hvað skiptir vinnan þig miklu máli?
- 18 Kynslóðin sem getur ...
- 22 Þarf að stefna að þjóðarsátt
viðtal við Stefán E. Stefánsson formann VR
- 26 VR gleymdist ekki aftur
Viðtal við Guðmund H. Garðarsson
fyrrv. formann VR
- 30 Brotist út úr miðstýrðri samningagerð
Viðtal við Magnús L. Sveinsson
fyrrv. formann VR

JAFNLAUNAVOTTUN

- 07 Er jafnrétti á þínum vinnustað?
- 10 Hvað hefur VR gert?
- 09 Um jöfn laun og staðla
- 12 Förum í rétta átt – en alltof hægt

VR

Húsi verslunarinnar
Kringlunni 7,
103 Reykjavík
Sími 510 1700
vr@vr.is
www.vr.is

VR blaðið 1. tbl. 35. árgangur febrúar 2013

Ábyrgðarmaður: Stefán Einar Stefánsson formaður. Ritstjóri: Haraldur Örn Gunnarsson. Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson.
Forsíðumynd: Rafael. Ljósmyndir: Eddi, Gassi. Prentun: Oddi. Upplag: 26.500
Stjórn VR Stefán Einar Stefánsson formaður, Eyrún Ingadóttir varaformaður, Sigurður Sigfússon ritari, Ásta Rut Jónasdóttir, Benedikt Vilhjálmsson,
Birgir Már Guðmundsson, Fríður Birna Stefánsdóttir, Hildur Mósesdóttir, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir, Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Jón Magnússon,
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir, Ólafía Ása Jóhannesdóttir, Ragnar Þór Ingólfsson. Varamenn: Óskar Kristjánsson, Benóný Valur Jakobsson og Bjarni Þór Sigurðsson.



NÝTT VOPN Í JAFNRÉTTISBARÁTTU

Enn á ný hefur VR tekið forystu í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Það gerir félagið nú með útgáfu sérstakrar Jafnlaunavottunar fyrir fyrirtæki og stofnanir. Hún veitir launagreiðendum tækifæri til að kanna hvort þeir, af einhverjum ástæðum, mismuni fólki við ákvörðun launa. Vottunin byggir í grunninn á nýjum jafnlaunastaðli sem Staðlaráð Íslands gaf út á árinu 2012. Jafnlaunavottun VR gengur þó skrefinu lengra en staðallinn og skýrir þau viðmið sem atvinnurekendur verða að uppfylla. Þá gerir vottunin ófrávikjanlega kröfu um að utanaðkomandi aðili geri úttekt á launakjörum innan fyrirtækja eða stofnana.

VR hefur unnið að þróun vottunarinnar í tæp tvö ár. Hefur það verið gert í samráði við sérfræðinga, bæði innan félagsins og utan. Á liðnu ári gekk félagið til formlegs samstarfs við BSI (British Standard Institute) á Íslandi sem um langt skeið hefur áunnið sér virðingu fyrirtækja og stofnana við úttektir á gæðastöðlum ýmiss konar, einkum svokölluðum ISO-vottunum en einnig gæðavottun BÍlgreinasambandsins á bifreiðaverkstæðum. Jafnlaunavottun VR er framkvæmd í samstarfi við BSI á Íslandi, en það á að tryggja vandaða, hlutlausu og trúverðuga framkvæmd vottunarferlisins.

Á síðasta ári mældist launamunur karla og kvenna innan VR 9,4% að jafnaði, en meiri munur mælist meðal flestra stéttarféлага á Íslandi sem úttekt gera á þessari samfélagsvá. Það er óásættanlegt ástand og við því verður að bregðast af fullri alvöru. Í rúman áratug hefur VR staðið fyrir launakönnun og herferðum í fjölmiðlum þar sem athygli er vakin á þessu óréttlæti og tilraun gerð til frekari vitundarvakningar gagnvart því. Þær aðgerðir hafa skilað ákveðnum árangri en nú hefur VR ákveðið að leggja upp í vegferð sem felur það í sér að hvert og eitt fyrirtæki fær verkfæri í hendurnar til að svara með rökum fyrir það hvort konum og körlum sé mismunandi á þeirra vettvangi eður ei. Eina leiðin fyrir fyrirtæki og stofnanir til að sanna með óbyggjandi hætti að svo sé ekki er því að

kalla eftir Jafnlaunavottun VR, fá úttekt BSI á Íslandi og gera breytingar ef í ljós kemur að pottur sé brotinn með einhverjum hætti.

Það felst engin skömm í því að kalla eftir úttekt og þurfa í kjölfarið að gera leiðréttingar í launamálum starfsfólks á grundvelli málefnalegra sjónarmiða. Það er aldrei skömm fólgin í því að vilja gera betur, skömmin felst hins vegar í því að viðurkenna ekki að launamunur karla og kvenna viðgengst í íslensku samfélagi og þá ekki síður því að leggjast ekki á árarar í baráttunni gegn því óréttlæti þegar færi gefst til þess.

Héðan í frá hafa fyrirtæki og stofnanir tækifæri til þess að öðlast þá viðurkenningu sem felst í Jafnlaunavottun VR. Það er einlæg von mín að sem flestir muni leggja út í þessa vegferð með okkur á komandi vikum og mánuðum. Vissulega mun það taka tíma að útrýma launamun kynjanna en það mun takast fyrr en ella með samhentum átaki VR og launagreiðenda í landinu. Jafnlaunavottun VR er hluti af því háleita og vandasama markmiði VR að vera mótandi afl í samfélaginu. Hin nýja Jafnlaunavottun mun breyta íslensku samfélagi til betri vegar og af þeirri ástæðu getum við verið stolt af félaginu okkar og því hlutverki sem það hefur tekið að sér í jafnréttisbaráttunni, ekki aðeins með hagsmuni félagsmanna sinna að leiðarljósi, heldur einnig vegna þeirrar ábyrgðar sem það gegnir gagnvart landsmönnum öllum!

VEISTU ÞÍNA STÖÐU?



Veistu hvernig þín laun eru í samanburði við aðra í sama starfi? Ný reiknivél á Mínun síðum getur varpað ljósi á það. Þessi reiknivél er enn eitt verkfærið fyrir félagsmenn VR á heimasíðu félagsins sem þeir geta nýtt til að leita sér upplýsinga um laun og launapróun á vinnumarkaðnum.

04

Reiknivélin er eingöngu birt á Mínun síðum, læstum síðum félagsmanna á vefnum, en aðgangur að þeim er einungis með notendanafni og lykilorði. Þátttaka í reiknivélinni er að sjálfsögðu valkvæð. Fyrst í stað eru birtar upplýsingar um stöðu og samanburð launa innan starfsstétta en þróun launa yfir valið tímabil verður birt þegar fram líða stundir.

HVAÐ SÝNIR REIKNIVÉLIN?

Laun í reiknivélinni miðast við fullt starf og byggja á greiddum félagsgjöldum og upplýsingum frá félagsmönnum um starfsheiti og starfshlutfall. Að minnsta kosti fimmtán félagsmenn þurfa að skrá starfsheiti sitt og starfshlutfall til að niðurstöður launa fyrir það starfsheiti séu birtar á Mínun síðum.

Niðurstöðurnar sýna samanburð heildarlauna viðkomandi félagsmanns við meðaltal heildarlauna annarra sem skráð hafa sama starfsheiti fyrir a.m.k. 100% starf, óháð því hvað í þeim felst. Þá eru eingöngu birtar upplýsingar eftir starfsheiti, ekki atvinnugreinum, en munur getur verið á launum eftir atvinnugreinum. Reiknivélin gefur mikilvægar vísbendingar um stöðu viðkomandi félagsmanns en við viljum líka benda á launakönnun VR og launapróunarreiknivélinna á vefnum. **Athugið:** hafa verður í huga þegar laun eru borin saman að heildarlaun samanburðarhópum geta verið mismunandi samsett, t.d. hvað varðar lengd vinnutíma og aukagreiðslu.

HEFUR ÞÚ SKRÁÐ ÞÍNAR UPPLÝSINGAR?

Reiknivélin byggir á skráningum frá félagsmönnum sjálfum og veltur áreiðanleiki gagnanna á því að þær upplýsingar séu réttar og uppfærðar. Því viljum við ítreka við félagsmenn að uppfæra skráningar á starfsheiti og starfshlutfalli, verði breyting þar á. Hægt er að uppfæra upplýsingar um starfsheiti og starfshlutfall á forsiðunni á Mínun síðum, á umsóknareyðublaði um styrki eða hjá þjónustuveri VR eða kjarasérfræðingum í síma 510 1700. Verði misbrestur á skráningu bitnar það á áreiðanleika samanburðarins og því er afar mikilvægt að félagsmenn yfirfari skráningu sína reglulega.

Reiknivélin byggir á greiddum félagsgjöldum en greiðslur frá sjóðum VR, Atvinnuleysis-tryggingasjóði eða Fæðingarorlofsjóði eru ekki teknar með.

Við hvetjum félagsmenn til að kynna sér þessa reiknivél og önnur þau verkfæri sem eru aðgengileg á vef félagsins til að meta stöðu sína á vinnumarkaðnum. Nánar á www.vr.is

VR STYRKIR HJÁLPARSTARF UM JÓLIN

Stjórn VR samþykkti á fundi sínum þann 12. desember síðastliðinn að styrkja Hjálparstarf kirkjunnar um fjórar milljónir króna. Með þessu vill félagið leggja sitt af mörkum til að aðstoða þá sem helst þurfa á stuðningi að halda yfir hátíðirnar. Með þessu fjárframlagi fylgir ósk um gleðileg jól og farsæld á komandi ári til félagsmanna og landsmanna allra og ekki síst þeirra sem glíma við erfiðleika og veikindi.

LAUN HÆKKA UM 3,25%

Samkvæmt kjarasamningum VR hækka laun um 3,25% frá og með 1. febrúar 2013.

Lágmarkslaunataxtar hækka um kr. 11.000 frá sama tíma. Athugið að launahækkunin tekur til launa fyrir febrúarmánuð og kemur því til greiðslu hjá flestum þann 1. mars næstkomandi.

RAFRÆNAR UMSÓKNIR Á VEF VR

AUÐVELT OG FLJÓTLEGT

Með hækkandi sól er tími til að huga að líkama og sál og viljum við minna þig á að fullgildir félagsmenn geta sótt um styrki úr VR varasjóði og starfsmenntasjóðunum. Hægt er að sækja um styrki úr sjóðunum á rafrænan hátt á vefnum og kemur þá strax í ljós hver réttindastaða þín er í sjóðunum og hversu mikið þú færð greitt að teknu tilliti til staðgreiðslu.

Það er auðvelt og fljótlegt að sækja um á vefnum. Aðgangur að rafrænu umsóknareyðublaði er á Mínun síðum en allir fullgildir félagsmenn og/eða þeir sem eiga réttindi í varasjóði geta sótt um lykilorð á Mínun síðum á www.vr.is. Smelltu á hnappinn **Mínar síður** ofarlega í hægra horninu á forsiðunni og sláðu inn kennitöluna þína. Lykilorðið er sent í heimabanka þinn um hæll.



RÚMLEGA MILLJARÐUR ÚR SJÚKRASJÓÐI VR 2012

Á árinu 2012 greiddi VR um 1,2 milljarða króna úr sjúkrasjóði félagsins sem er það mesta sem greitt hefur verið úr sjóðnum á einu ári. Sjúkradagpeningar voru ríflega helmingur upphæðarinnar og hafa aukist um þriðjung frá árinu 2011. Formaður VR segir þessa aukningu áhyggjuefni en fagnar sterkri stöðu sjóðsins sem geti veitt félagsmönnum öflugan stuðning þegar þörf er á.

DAGPENINGAGREIÐSLUR AUKAST UM ÞRIÐJUNG

Sjúkrasjóður VR veitir félagsmönnum VR fjárhagsaðstoð þegar veikindi eða slys ber að höndum og stuðlar jafnframt að fyrirbyggjandi aðgerðum sem varða starfsöryggi og heilsufar. Sjúkradagpeningar eru iðulega langstærsti hluti greiðslna úr sjóðnum en árið 2012 voru greiddar um 638 milljónir í dagpeninga samanborið við 475 milljónir árið 2011. Aukningin á milli ára er 34%.

Greiðslur úr varasjóði námu rúmlega 450 milljónum á árinu sem er 16% meira en árið áður. Mikill meirihluti umsókna úr varasjóði er vegna heilsueflingar, s.s. forvarna, læknisþjónustu, sjúkráþjálfunar osfr. Tæplega 50 milljónir króna voru greiddar úr sjúkrasjóði í dánarbætur til fjölskyldna félagsmanna sem féllu frá á árinu.

ÁLAG OG ÁHYGGJUR TAKA SINN TOLL

„Á sama tíma og við fögnum því að Sjúkrasjóður VR geti stutt við bakið á félagsmönnum sem stríða við langvarandi heilsuleysi veldur það okkur áhyggjum hversu mikil aukningin er á síðustu árum,“ segir Stefán Einar Stefánsson, formaður VR. „Við getum ekki horft fram hjá þeirri staðreynd að aukið álag á vinnumarkaði og viðvarandi áhyggjur fjölskyldna taka sinn toll af heilsunni. Félagsmenn eru lengur frá vinnu en áður og fleiri leita til sjóðsins. Til að tryggja heilbrigðan vinnumarkað í framtíðinni er mikilvægt að við bregðumst rétt við og höldum því starfi áfram sem nú er unnið innan Virk starfsendurhæfingarsjóðs.“

MUNIÐ SKATTA-BREYTINGARNAR

Um áramótin komu til framkvæmda breytingar á skattkerfi landsmanna sem hafa áhrif á laun fjölda félagsmanna VR. Á vef Ríkisskattstjóra er ítarlegt yfirlit yfir þessar breytingar. Þá hefur reiknivél fyrir launaseðla á vef VR verið uppfærð m.v. þessar breytingar.



UMGENGNI Í ORLOFSHÚSUM

ÞVÍ MIÐUR ÞARF ALLTAF AÐ VERA AÐ MINNA Á UMGENGINA!

VR hefur ákveðið að fara í átak til að minna á og vekja fólk til umhugsunar um hver beri ábyrgðina á orlofshúsinu og að fólk þrifi húsið eftir sig. Það vill enginn koma að húsi þar sem bjórdósir eru í kringum pottinn óhrein gólf eða óþrifið klósett!

Leigutaki ber fulla ábyrgð á umgengni og búnaði hússins á leigutíma. Hann þarf að sjá um að húsið sé vel þrifið við brottför, sé því ábótavant áskilur VR sér rétt til að innheimta sérstakt gjald fyrir þríf.

Göngum vel um orlofshús VR því þau eru jú eign okkar allra.

SPENNANDI HÁDEGISFYRIRLESTRAR

Eins og fyrr eru fyrirlestrarnir haldnir á 0. hæð í Húsi verslunarinnar milli kl. 12 og 13 og eru öllum félagsmönnum opnir. Nánari upplýsingar og skráning er á www.vr.is

14. FEBRÚAR KL. 12:00 BETRI TÍMASTJÓRNUN

Fyrirlesari: **Ingrid Kuhlman**,
framkvæmdastjóri þekkingarmiðlunar

Tíminn er merkilegt fyrirbæri. Við höfum öll jafn mikið af honum og við höfum öll of mikið að gera. Við höfum öll mismunandi skilgreiningar á hugtakinu tími. Fyrir sumum er tíminn drifkraftur, endalaus, lúxus, mesta auðlindin. Aðrir upplifa hann sem streitu, takmarkaðan, hamlandi og sóun. Flestir kvarta undan tímaleysi; við virðumst aldrei hafa nógan tíma til að gera allt sem við ætlum okkur. Við tökum endalaust að okkur verkefni og látum stjórnast af áreiti í kringum okkur. Við erum allan daginn í viðbragðsstöðu í stað þess að einblína á það sem skiptir raunverulega máli.

28. FEBRÚAR KL. 12:00 FYRIRTÆKI ÁRSINS – SKIPTIR MATURINN MÁLI?

Fyrirlesari: **Vilborg Gunnarsdóttir**,
starfsmannastjóri hjá Veritas
Hvað er það sem skiptir starfsfólki máli á vinnustað? Hvers vegna mælist starfsánægja há hjá sumum vinnustöðum mörg ár í röð? Er það nóg að fyrirtæki gangi vel í rekstri eða þarf að huga að öðrum atriðum? Er það maturinn, upplýsingamiðlun eða eitthvað allt annað? Samkvæmt könnun VR á Fyrirtæki ársins skora Veritas og dótturfyrirtæki þess mjög hátt og hafa sum þeirra setið í efstu sætunum í allmörgu ár. Í þessum fyrirlestri fer Vilborg yfir þau atriði sem stjórnendum ættu að huga að ef þeir vilja auka starfsánægju starfsmanna.

7. MARS KL. 12:00 ÍSLENSKA LEIÐIN – ORKUSAGA ÍSLANDS Á 50 MÍNÚTUM

Fyrirlesari: **Stefán Pálsson**,
sagnfræðingur

Á tuttugustu öld byggðu Íslendingar upp orkukerfi sem á sér fáar hliðstæður. Orkuframléiðsla landsmanna byggist á beislun vatnsafls og jarðvarma en brennslu á kolefniseldsneyti. Hvernig þróaðist íslenska orkukerfið, hvað var óvenjulegt við þá þróun og hefði hún getað orðið með öðrum hætti? Stiklað verður á stóru í orkusögunni og helstu þættir raktir á lifandi og fjörlegan hátt.

21. MARS KL. 12:00 SKRÍMSLI Á ÍSLANDI

Fyrirlesari: **Þorvaldur Friðriksson**, fréttamaður,
og skrímslafræðingur í frístundum

Skrímsli eru stórar skepnur, óþekktar dýrategundir sem hafast við í vötnum og sjó við Ísland. Frásögur eru um skrímslin frá fornöld og fram á okkar daga, margar magnaðar, mjög nákvæmar og stórmerkilegar. Skrímslin eru í hverri sveit og öllum landshlutum. Þrátt fyrir aukna tækni og meiri þekkingu í náttúrufræði halda skrímslin áfram að sjást, en eru enn sem komið er hulinsdýr. Fyrirlesari hefur safnað saman öllum prentuðum skrímslasögum og safnað öðrum óskræðum og borið saman.

11. APRÍL KL. 12:00 AÐ BYGGJA UPP FYRIRTÆKI – PERSÓNULEG ÞJÓNUSTA OG ÞJÁLFUN

Fyrirlesari: **Arnaldur Birgir Konráðsson**,
eigandi Boot Camp

Boot Camp breytti landslagi líkamsræktar fyrir almenning á Íslandi. Arnaldur Birgir Konráðsson er stofnandi og annar eigandi Boot Camp. Í þessum fyrirlestri greinir hann frá reynslu sinni við að byggja upp fyrirtækið og hvernig honum hefur reynst vel að vinna að markmiðum sínum. Birgir hefur keppt í tugum þrekkeppna og hefur að undanförmu unnið öll þau mót sem lið hans hefur tekið þátt í. Hann hefur enn fremur klárað fjallamaraþon í Kína, hjólað 410 km viðstöðulaust yfir hálendið og hlaupið 100 km í einni lotu, svo fátt eitt sé nefnt.

18. APRÍL KL. 12:00 SAMRÆÐA HEILANS OG HEIMSPEKINNAR

Fyrirlesari: **Arthúr Björgvin Bollason**,
menningarráðgjafi og þýðandi

Í bókinni „Hver er ég, og ef svo er, hve margir“, sem kom út á íslensku fyrir skömmu, fjallar þýski heimspekingurinn Richard David Precht með nýstárlegum hætti um nokkrar helstu spurningar heimspekinnar. Auk þess að rekja kenningar nokkurra helstu hugsuða seinni alda á óvenju aðgengilegan og spennandi hátt mátar Precht niðurstöður heimspekinnar við nýjustu rannsóknir sem gerðar hafa verið á mannsheilanum. Útkoman er forvitnileg mynd af því hvernig við glímum á okkar dögum við mikilvægustu spurningar mannsandans: Hvað get ég vitað? Hvernig ber mér að breyta? Og: Hvað leyfist mér að vona?



ER JAFNRÉTTI Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ?

Jafnlaunavottun VR miðar að því að uppræta launamun kynjanna og jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði.

Verkalýðshreyfingin hefur barist fyrir jöfnum launum karla og kvenna árum og áratugum saman. VR hefur lengi verið í fararbroddi þeirrar baráttu enda er þetta mikið hagsmunamál fyrir félagsmenn. En þrátt fyrir marktækan árangur er ennþá mikill munur á launum kynjanna; samkvæmt niðurstöðum launakönnunar 2012 hafa konur í VR að meðaltali 9,4% lægri laun en karlar þegar búið er að taka tillit til áhrifapátta á launin. Þetta er óásættanlegt að mati félagsins. Baráttan fyrir jafnrétti er barátta allra, bæði launamanna og atvinnurekenda. VR helgar árið 2013 jafnrétti og er Jafnlaunavottun VR vopnið sem félagið vill beita í baráttunni, ekki bara í ár heldur til framtíðar.

Jafnlaunavottun

Árið 1961 voru fyrst sett lög um launajöfnuð karla og kvenna – sömu laun fyrir sama starf. Á þeim tíma voru félagsmenn VR innan við þrjú þúsund. Í dag, rúmum fimmtíu árum síðar, eru félagsmenn tífalt fleiri, jafnréttislög hafa ítrekað verið samþykkt og sett en launajafnrétti hefur enn ekki verið náð.

Barátta VR hefur vissulega skilað áþreifanlegum árangri fyrir félagsmenn en hvorki þeir né aðrir á vinnumarkaði geta beðið lengur eftir því að allir sitji við sama borð, karlar og konur. „Þessa baráttu verður að heyja bæði á vettvangi verkalýðshreyfingarinnar og innan veggja fyrirtækjanna. Þess vegna hleypir félagið nú af stokkunum Jafnlaunavottun VR,“ segir Stefán Einar Stefánsson, formaður VR.

FORSAGA MÁLSINS – JAFNLAUNASTAÐALL

Í desember á síðasta ári gaf Staðlaráð Íslands út staðal um jafnlaunakerfi sem ætlað væri til vottunar. Upphafið að útgáfunni má rekja til ákvæðis í jafnréttislögum frá árinu 2008 og ákvæðis í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði frá sama ári. Hinn 24. október árið 2008, á kvennafrídeginum, var undirritað samkomulag milli stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um að hefjast handa við slíkan staðal og hefur hann nú litið dagsins ljós. Útgáfa staðalsins markar tímamót í jafnréttisbaráttunni, ekki bara á Íslandi heldur í heiminum öllum.

Markmið staðalsins er skýrt; að auðvelda atvinnurekendum að koma á og viðhalda launajafnrétti kynjanna á sínum vinnustað. Fyrirtæki sem uppfylla kröfur staðalsins geta jafnframt fengið vottun um að konur og karlar sem þar starfa njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, en það er einmitt kjarninn í Jafnlaunavottun VR. Forsendur þess að fyrirtæki innleiði staðalinn eru meðal annars að þau móti launastefnu, ákveði launaviðmið og flokki störf samkvæmt ákveðinni starfaflokkun. Þá þarf fyrirtækið jafnframt að gera launagreiningu, sem er kerfisbundin úttekt á launum og kjörum starfsmanna í þeim tilgangi að kanna hvort kynbundinn launamunur er til staðar.

AF HVERJU JAFNLAUNAVOTTUN VR?

„Við fögnum útgáfu þessa staðals og bindum miklar vonir við að hann verði sú hvatning sem fyrirtæki og stofnanir þurfa til að stíga skrefið að fullu launajafnrétti,“ segir Stefán Einar. „Við teljum engu að síður mikilvægt að allir hefji þá vegferð frá sama upphafpunkti. Samræmd viðmið og viðurkennd aðferðafræði hljóta að liggja til grundvallar yfirlýsingum um að fyrirtæki uppfylli kröfur staðalsins.“

Á síðasta ári gekk VR til samstarfs við British Standards Institute á Íslandi, sem er viðurkennt vottunarfyrirtæki með áralanga reynslu á því sviði, til að meta þær kröfur sem staðallinn gerir og móta jafnframt viðmið fyrir fyrirtækin. Niðurstaðan er Jafnlaunavottun VR, sem felur í sér varðaða leið fyrir fyrirtæki að formlegri vottun á jafnlaunastefnu sinni, þ.e. ítarleg viðmið, faglega úttekt sérfræðinga og jafnlaunavottun eða leiðbeiningar til úrbóta, ef svo ber undir.

HVER ER ÁVINNINGUR FYRIRTÆKJA?

Jafnlaunavottun VR veitir fyrirtæki tækifæri til að sýna svart á hvítu að launastefna fyrirtækisins og mannauðsstjórnun þess mismuni ekki körlum og konum. Vottun VR er til marks um að fyrirtækið vilji axla

samfélagslega ábyrgð og skipa sér í flokk fyrirtækja og stofnana sem meta starfsmenn sína að verðleikum. Hún eykur trúverðugleika fyrirtækisins gagnvart hluthöfum, fjárfestum og ekki síst starfsmönnum þess.

HVER ER ÁVINNINGUR FÉLAGSMANNA VR?

Jafnlaunavottun VR er rökrétt framhald af þeirri stefnu sem félagið hefur fylgt í baráttunni gegn launamun kynjanna. Þó að áherslan hafi verið, og verði áfram, á jafnrétti kynjanna innan félagsins getur baráttan ekki einskorðast við félagsmenn heldur hlýtur hún að beinast að vinnumarkaðnum í heild sinni. „VR hefur verið leiðandi í jafnréttisbaráttunni en enginn er eyland þegar kemur að þessum málaflokki,“ segir Stefán Einar. „Það sem einn gerir snertir alla. Við vonumst til þess að áhrifa af Jafnlaunavottun VR gæti að einhverju leyti á næsta ári en þau komi af meiri þunga inn í jafnréttisbaráttuna að tveimur til þremur árum liðnum.“

ER EITTHVAÐ ÓSÝNILEGT Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ?

Jafnlaunavottun VR er fylgt úr hlaði með auglýsinga- og kynninga-herferð undir yfirskriftinni Er eitthvað ósýnilegt á þínum vinnustað? Markmiðið er að vekja athygli bæði starfsmanna og atvinnurekenda á því að launamunur kynjanna kann að leynast víða, hann er ekki alltaf sýnilegur. Til að hægt verði að uppræta launamuninn verður að draga hann fram í dagsljósið og vinna faglega og markvisst að því að eyða honum innan veggja fyrirtækjanna ekki síður en á vinnumarkaðinum í heild sinni. Mörg skref hafa verið tekin í átt að jafnrétti en við höfum ekki ennþá náð á leiðarenda.

ÖLLUM HOLLT AÐ FARA Í GEGNUM JAFNLAUNAVOTTUN

„Athafnir verða að fylgja orðum. Það gengur ekki að VR hvetji fyrirtæki til að uppfylla kröfur um jafnlaunastaðal án þess að gera slíkt hið sama. Við viljum tryggja að við uppfylfum ítrustu kröfur um jöfn laun karla og kvenna og fögnum því tækifæri að fara í gegnum það ferli sem Jafnlaunavottun VR felur í sér,“ segir Helga Árnadóttir, framkvæmdastjóri VR, en hjá VR stendur nú yfir úttekt BSI fyrir Jafnlaunavottun VR.

„Með þessu fáum við tækifæri til að skoða með gagnrýnum hætti hvernig launum er háttað hjá okkur. Það er öllum hollt að fara í gegnum þessa vinnu og skoða hlutina frá mörgum ólíkum sjónarhornum. Þetta er heilmikil vinna en skemmtileg og upplýsandi.“

Við trúum því að það sé metnaðarmál sérhvers stjórnanda að uppfylla staðal sem þennan. Þá er nauðsynlegt að stjórnendateymið sé einhuga og vinni að þessari vottun af fullum vilja. Það er auðvitað ekki síður akkur stjórnenda en starfsmanna að hafa þessa hluti í lagi. Það ætti meðal annars að skila sér í meiri starfsánægju innan fyrirtækis, auk þess sem það gerir fyrirtækið eftirsóknarverðari vinnustað. „Það er auðvitað ekkert nema sanngjarnt að starfsfólk fái sömu laun fyrir sömu eða jafn verðmæta vinnu!“

UM JÖFN LAUN OG STAÐLA



Jafnlaunastaðall Staðlaráðs Íslands var gefinn út í desember 2012. Markmið hans er að auðvelda atvinnurekendum að koma á og viðhalda launajafnrétti kynjanna á vinnustað sínum.

Staðallinn gerir jafnframt ráð fyrir því að fyrirtæki geti leitað eftir að fá jafnlaunastefnu sína vottaða hjá þriðja aðila. Jafnlaunavottun VR var unnin í samstarfi við BSI á Íslandi, umboðsskrifstofu British Standards Institution á Íslandi, sem hefur langa reynslu í vottun og úttektum samkvæmt ISO-stöðlum og öðrum tækniforskriftum. Árni H. Kristinsson, framkvæmdastjóri BSI, situr fyrir svörum um staðalinn og Jafnlaunavottun VR.

HVAÐA KRÖFUR GERIR JAFNLAUNA-STAÐALLINN TIL FYRIRTÆKJA?

„Við innleiðingu á jafnlaunastaðli Staðlaráðs þurfa fyrirtæki meðal annars að setja sér launastefnu, gera starfslýsingar og flokka störf samkvæmt ÍSTARF 95, íslenskri starfaflokkun Hagstofunnar. Þau þurfa að gera launagreiningu, sem er kerfisbundin úttekt á launum og kjörum starfsmanna, í þeim tilgangi að kanna hvort kynbundinn launamunur sé til staðar.

Jafnlaunastaðallinn sjálfur gerir þær kröfur til fyrirtækja að þau viðhaldi launajafnrétti kynjanna og greiði sömu laun fyrir jafnverðmæt störf. Þetta þurfa fyrirtæki að gera á kerfisbundinn hátt og tryggja að launaákvörðanir séu í takt við markmið

og skilmála sem gilda innan viðkomandi fyrirtækis samkvæmt launastefnu þess. Staðallinn kveður á um að í hvert skipti sem einstaklingur sé ráðinn til starfa hjá fyrirtæki sem starfar samkvæmt staðlinum beri að greiða honum laun í samræmi við skilgreint verðmæti starfsins. Það má umbuna starfsfólki, til dæmis vegna álags eða menntunar sem nýtist í starfi, og geta þannig tveir starfsmenn í sambærilegu starfi verið með mismunandi laun. En slíkt verður að byggja á skilgreindum umbunar- og álagsviðmiðum fyrirtækisins og vera innan þeirra mælikvarða sem fyrirtækið setur sér.

Staðallinn gerir líka þær kröfur til fyrirtækja að þau bregðist tafarlaust við og leiðrétti ef í ljós kemur launamunur kynjanna sem ekki er hægt að réttlæta samkvæmt umbunarviðmiðum viðkomandi fyrirtækis eða með öðrum sannanlegum hætti.“

HVAÐ ER JAFNLAUNAVOTTUN VR?

„Í Jafnlaunavottun VR felst viðurkennd aðferðafræði við að innleiða kröfur staðalsins, jafnlaunaviðmið sem byggja á þeim kröfum og eftirfylgni. Fyrirtæki sem sækjast eftir Jafnlaunavottun VR skuldbinda sig þannig til að hlíta reglubundnu eftirliti fagaðila þar sem sannreynt er að jafnlaunakerfi fyrirtækisins sé virkt og að fyrirtækið fylgi eigin skjalfestu verklagi sem uppfyllir kröfur staðalsins. Eftir innleiðingu gerir BSI úttekt hjá fyrirtækinu og mælir með vottun ef það uppfyllir kröfur staðalsins og gefur VR þá út vottunarskírteini fyrir fyrirtækið.

Öll fyrirtæki sem hyggjast innleiða staðalinn og sækjast eftir Jafnlaunavottun VR geta fengið aðstoð í formi kynninga og námskeiða. Það er ljóst að fyrirtæki eru misjafnlega í stakk búin að uppfylla kröfur jafnlaunastaðalsins og viðmiða VR. Fyrirtæki sem vinna samkvæmt ISO 9001 eða öðrum stjórnkerfisstöðlum hafa visst forskot, þar sem margar kröfur eru sambærilegar við ISO 9001. Það er hins vegar mikilvægt að öll fyrirtæki, óháð bakgrunni eða þekkingu á stjórnkerfisstöðlum, geti tekið þátt í ferlinu og VR gerir fyrirtækjum það kleift.

Fyrir starfsmenn fyrirtækjanna er þátttaka í þessu ferli jákvæð, stjórnendur sýna gott fordæmi og fá óháða úttekt á því hvernig er staðið að launaákvörðunum. Góð stjórnun felst meðal annars í því að taka upplýstar ákvarðanir og má því segja að þau fyrirtæki og stofnanir sem taka þátt í ferlinu sýni vísbendingar um fyrirmyndar stjórnunarhætti.“

HVAÐ EIGA FYRIRTÆKI AÐ GERA EF ÞAU VILJA SÆKJA UM JAFNLAUNAVOTTUN VR?

„Fyrirtæki sem óska eftir jafnlaunavottun VR eiga að snúa sér beint til skrifstofu VR og sækja um, nánari upplýsingar eru á heimasíðu VR, vr.is, eða á heimasíðu verkefnisins, jafnlaunavottun.vr.is. Fyrirtæki geta jafnframt haft samband við skrifstofu BSI varðandi tæknilegar spurningar um vottunarferlið. Ég vil vekja athygli á að öll fyrirtæki og stofnanir geta sótt um Jafnlaunavottun VR, óháð stéttarfélagsaild starfsmanna.“

UM BSI

„BSI er alþjóðlegt fyrirtæki sem sérhæfir sig í hvers kyns úttektum samkvæmt ISO-stöðlum og öðrum tækniforskriftum. Fyrirtækið starfar í um 150 löndum og gerir árlega úttektir hjá um 90.000 starfsstöðvum samkvæmt fjölmörgum alþjóðlegum stöðlum. Viðskiptavinir BSI eru allt frá alþjóðlegum fyrirtækjum og heimspekkum vörumerkjum til minnstu fyrirtækja.

BSI opnaði skrifstofu á Íslandi árið 2004 og tekur þátt í úttektum, stendur fyrir námskeiðum og framkvæmir skoðanir á búnaði og tækjum. Við höfum fylgst með þróun á jafnlaunastaðlinum frá því að hann var á frumstigi en síðla árs 2011 áttum við fundi með fulltrúum VR með það í huga að ræða möguleika varðandi þátttöku í því verkefni sem nú hefur litið dagsins ljós í formi Jafnlaunavottunar VR. Við höfum á að skipa íslenskum sérfræðingum í úttektum sem þekkjja vel til málefna og hlökkum til að takast á við verkefnið og heimsækja fyrirtæki fyrir hönd VR. Þeim sem vilja kynna sér starfsemi BSI bendi ég á vef fyrirtækisins www.bsi.islandi.is.“

HVAÐ HEFUR VR GERT?

2000

Samið er um markaðslaun í kjarasamningum og rétt til launaviðtals. Næstu ár býður VR félagsmönnum sínum reglulega upp á námskeið og fyrirlestra um hvernig á að semja um launin og er mikill meirihluti þátttakenda konur.

Stjórn VR samþykkir jafnréttisstefnu félagsins.

Árlega eru gerðar launakannanir meðal félagsmanna VR og sérstaklega fjallað um stöðu kvenna og launamun kynjanna.

2002

VR tekur þátt í útgáfu á bæklingnum **Lykillinn að velgengni** í samvinnu við jafnréttisáttak Háskóla Íslands, Jafnréttisstofu og fleiri. Bæklingurinn er meðal annars ætlaður ungum konum sem eru að stíga sín fyrstu spor á vinnumarkaði.

2004

Samið er um styttingu vinnuvikunnar í kjarasamningum og er VR með auglýsinga-herferð um málið. Auk þess beitir félagið sér fyrir sveigjanlegum vinnutíma í kjarasamningagerð og tekur meðal annars þátt í verkefninu Hið gullna jafnvægi, sem Reykjavíkurborg og Gallup standa fyrir.

10

1999

VR tryggir félagsmönnum 80% laun í fæðingarorlofi frá apríl 1999 þar til ný lög um fæðingarorlof taka gildi í ársbyrjun 2001.

Félagið birtir auglýsingu þar sem konur eru hvattar til að meta vinnu sína að verðleikum og semja um hærri laun. Auglýsingar um aukið jafnrétti hafa verið birtar reglulega síðan.

Í samstarfi við Samtök verslunarinnar – FÍS (nú Félag atvinnurekenda) er gefinn út bæklingur og veggspjald um kynferðislega áreitni sem dreift er á vinnustöðum.

2001

VR hlýtur viðurkenningu Jafnréttisráðs árið 2001 fyrir brautryðjandastarf á sviði jafnréttismála.

2001-2003

Konum í félaginu standa til boða ýms námskeið sem miða að því að styrkja stöðu kvenna á vinnumarkaði, meðal annars námskeiðið Konur til forystu.

2003

Í tengslum við kynningu á niðurstöðum í launakönnun VR birtir félagið auglýsingu um stöðuna í baráttunni fyrir jöfnum launum kynjanna. Launamunurinn hafði dregist saman á milli ára en skilaboð VR voru einföld: **Betur má ef duga skal!**



VR hefur undanfarin ár og áratugi lagt sitt á vogarskálarnar í baráttunni fyrir jöfnum kjörum karla og kvenna. Launamunur kynjanna er ein helsta birtingarmynd ójafnréttis á vinnumarkaði og hefur VR því lagt sérstaka áherslu á að útrýma honum. Allt frá árinu 1999, þegar VR birti áhrifamikla sjónvarpsauglýsingu um launamun kynjanna, hefur félagið reglulega farið í herferðir og birt auglýsingar þar sem áhersla er lögð á mikilvægi þess að halda baráttunni áfram.

Margt af því sem VR hefur gert á undanförunum árum í þessari baráttu hefur vakið mikla athygli í þjóðfélaginu öllu og rutt brautina fyrir mikilvægar breytingar í jafnréttisátt. Hér að neðan er stiklað á stóru á því sem VR hefur lagt af mörkum í þessari baráttu síðastliðinn áratug eða svo.

2003-2006

VR stendur fyrir auglýsingaherferð um jafnréttismál í skólablöðum ungs fólks. Síðan þá hefur félagið farið í margar slíkar herferðir, bæði í sjónvarpi og blöðum.

2006

VR hleypir af stokkunum herferð um launamun kynjanna sem vekur mikla athygli undir yfirskriftinni **Dapurleg eftirmæli**.



2010

Jafnréttismálin setja svip sinn á launakönnun; spurt er um jafnrétti á vinnustað og verkaskiptingu kynjanna innan veggja heimilisins.

2012

Samkvæmt launakönnun VR mælist kynbundinn launamunur í fyrsta skipti undir 10%. En þó að munurinn hafi dregist saman um tæplega þriðjung á einum áratug er enn allt of langt í land með að jafna laun kynjanna á vinnumarkaði, að mati félagsins.

2005

Þema félagsins þetta ár er jafnrétti karla og kvenna og er af því tilefni efnt til viðamikillar auglýsingaherferðar, **Ekki láta útlitið blekkja þig**, sem vekur þjóðarathygli.

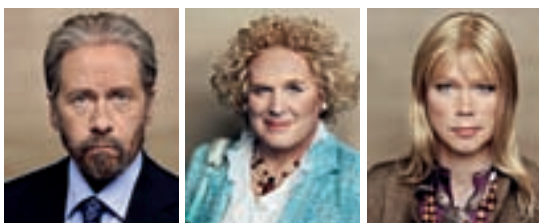
Í árlegri launakönnun er lögð áhersla á að kanna afstöðu kynjanna til vinnustaða sinna og viðhorf þeirra til jafnréttismála.

2011

VR birtir auglýsingu gegn launamun kynjanna sem vekur athygli; **Léttum álögunum, látum launamun kynjanna heyra sögunni til**. Auglýsingin er hluti af stærra átaki VR gegn kynbundnum launamun. Félagið býður meðal annars upp á sérstök námskeið um samningatækni og vill þannig höfða sérstaklega til kvenna. Einnig hvetur VR fyrirtæki í landinu til samstarfs undir formerkjnum **Eru konur 90% menn?**

2013

Jafnlaunavottun VR er hleypt af stokkunum í upphafi árs með kynningum til fyrirtækja og auglýsingaherferð. Jafnlaunavottun VR er ætlað að vera fyrirtækjum hvatning til að útrýma launamuni kynjanna innan þeirra eigin veggja og færa atvinnulífina nýtt og öflugt vopn í baráttunni fyrir launajafnrétti. VR helgar árið 2013 baráttunni fyrir jafnrétti og jöfnum launum karla og kvenna.



FÖRUM Í RÉTTA ÁTT – EN ALLTÖF HÆGT

Texti: **Steinunn Böðvarsdóttir** og **Kári S Friðriksson**

VR leggur áherslu á að tryggja beri jafna stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði en það er eitt mikilvægasta skrefið í átt að raunverulegu jafnrétti kynjanna í samfélaginu öllu. Launamunur kynjanna er ein af helstu lykiltölum starfsemi VR og endurspeglar hver staða karla og kvenna í félaginu er á vinnumarkaði.

Upplýsingar um þróun á launamun kynjanna eru birtar á vef félagsins og reglulega í VR blaðinu. Tölurnar miða annars vegar við niðurstöður árlegra launakannanna VR og hins vegar greidd félagsgjöld. Barátta félagsins undanfarin ár hefur skilað þeim árangri að launamunur kynjanna innan VR hefur dregist marktækt saman eins og sjá má á mynd nr. 1.

HVER ER STAÐAN Í DAG?

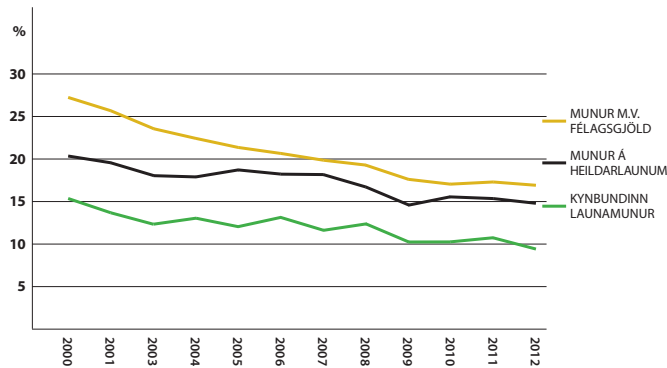
Launamunur kynjanna árið 2012 var að meðaltali um 16,8% sé miðað við greidd iðgjöld félagsmanna sem hafa laun yfir lágmarkslaunum. Það segir hins vegar ekki alla söguna um stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Þegar nánar er rýnt í launatölur allra félagsmanna, ekki eingöngu þeirra sem hafa laun yfir lágmarkslaunum eins og sýnt er á mynd nr. 1, má sjá að dreifing launa er mjög mismunandi eftir kynjum, eins og mynd nr. 2 sýnir. Hafa verður í huga að mynd 2 sýnir alla félagsmenn hvort sem þeir eru í fullu starfi eða lágu starfshlutfalli.

Mun fleiri konur en karlar eru undir lágmarkslaunum árið 2012 (skyggða svæðið, hafa verður í huga að fleiri konur eru í hlutastarfi en karlar) en eftir því sem launin hækka því fleiri eru karlarnir, hlutfallslega. Rauða línan sýnir þannig hlutfall kvenna og bláa línan hlutfall karla í hverjum launaflokki fyrir sig. Talan 1 á y-ásnum er viðmiðið fyrir lágmarkslaun árið 2012 og sýnir ásinn margfeldi þeirra launa. Þannig eru t.d. um 5% kvenna og tæplega 4% karla með lágmarkslaun, eða tæplega 185.000 krónur á mánuði.

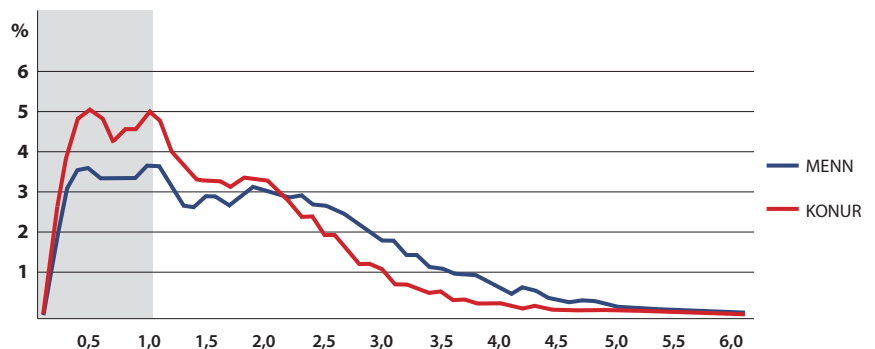
Konur eru áfram hlutfallslega fleiri en karlar í hverjum launaflokki þangað til tvöföldum mánaðarlaunum er náð, eða um 370.000 krónum. Þá taka karlarnir forystuna og eru hlutfallslega fleiri en konur í öllum launaflokkum þaðan í frá. Þeir eru t.d. þrisvar sinnum líklegri til þess að vera með þreföld til fimmföld lágmarkslaun og fjórum sinnum líklegi en konur til að vera með meira en sexföld mánaðarlaun.

12

MYND 1. ÞRÓUN LAUNAMUNAR KYNJANNA INNAN VR¹



MYND 2. LAUNADREIFING KYNJANNA INNAN VR ÁRIÐ 2012



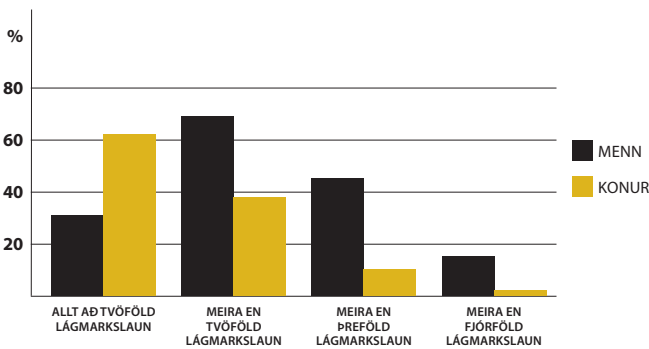
16,8%

Launamunur kynjanna að meðaltali árið 2012.

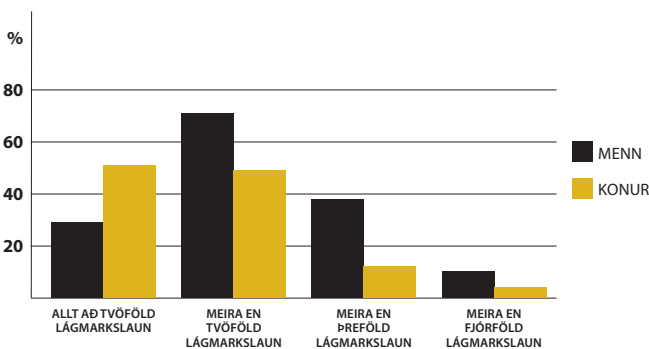
LAUNADREIFING KYNJANNA

Það er áhugavert að skoða hvernig dreifing launa eftir kynjum hefur þróast undanfarin ár en sú þróun sýnir glögg tæknig áhrif breytist. Árið 1995 eru 62% kvenna í félaginu með laun sem nema tvöföldum lágmarkslaunum þess árs eða lægri. Hvað karlana varðar er þetta hlutfall innan við þriðjungur. Þegar kemur að launum sem nema a.m.k. þreföldum lágmarkslaunum er næstum því annar hver karlmaður í þeim hópi, eða 45%, en einungis ein af hverjum tíu konum, eða 10%. Þrettán árum síðar, hrúnárið 2008, hefur fækkað í lágsta launahópnum, rétt um fjórðungur karla er með laun sem nema tvöföldum lágmarkslaunum eða lægri en meðal kvenna er hlutfallið 42%. Konum hefur hins vegar fjölgað mikið í hópi hærri launaðra, tæplega fjórðungur kvenna hefur meira en þreföld lágmarkslaun árið 2008 samanborið við 10% árið 1995. Hlutfall karla í þessum hópi er næstum því óbreytt frá árinu 1995, þá var það 45% en árið 2008 er það hlutfall 43%.

MYND 3. LAUNADREIFING KARLA OG KVENNA Í VR ÁRIÐ 1995²



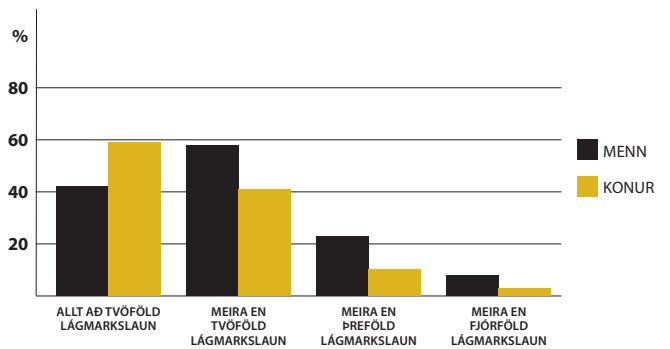
MYND 4. LAUNADREIFING KARLA OG KVENNA Í VR ÁRIÐ 2008



Árið 2012 er staðan allt önnur en skömmu fyrir hrún. Tæplega 60% kvenna eru með laun sem eru tvöföld lágmarkslaun eða lægri en 42% karla. Hlutfall kvenna er nálægt því sem það var árið 1995 en mun fleiri karlar eru nú í þessum hópi en áður.

Rétt innan við fjórðungur karla er með meira en þreföld lágmarkslaun árið 2012 samanborið við 45% árið 1995 og 43% árið 2008. Hlutfall kvenna með meira en þreföld lágmarkslaun er 10% sem er sama hlutfall og árið 1995 en umtalsvert lægra en árið 2008.

MYND 5. LAUNADREIFING KARLA OG KVENNA Í VR ÁRIÐ 2012



Þrátt fyrir að árangur hafi náðst í baráttunni fyrir jöfnum launum karla og kvenna er að mati félagsins óásættanlegt að kynbundinn launamunur sé enn til staðar. Við þurfum að leita nýrra leiða. Því hefur VR ákveðið að helga árið 2013 baráttunni fyrir jafnrétti og jöfnum launum og hleypir af stokkunum Jafnlaunavottun VR.

¹Tölur yfir launamun kynjanna í línuritinu miða við stöðuna í janúar ár hvert. Tölur yfir heildarlaun og kynbundinn mun byggja á árlegum launakönnunum VR en tölur m.v. félagsgjöld byggja á greiddum iðgjöldum til VR.

Launamunur heildarlauna samkvæmt launakönnun sýnir hversu lægri laun konur hafa en karlar. Miðað er við starfsólk í fullu starfi. Kynbundinn launamunur samkvæmt launakönnun sýnir hins vegar muninn eftir að tekið hefur verið tillit til áhrifaþátta á laun, s.s. vinnutíma, starfs, menntunar o.s.frv.

Þegar launamunurinn er skoðaður m.v. félagsgjöld er byggt á greiddum félagsgjöldum félagsmanna sem hafa mánaðarleg laun sem eru hærri en lágmarkstaxti samkvæmt kjarasamningi VR og SA. Muninn á tölunum m.v. launakönnun annars vegar og félagsgjöld hins vegar má m.a. rekja til þess að fleiri hlutastarfmenn eru með í tölunum sem byggja á félagsgjöldum. Athugið að launakönnun var ekki gerð árið 2002.

²Athugið að upplýsingar í myndum nr. 3, 4 og 5 byggja á launum sem eru hærri en lágmarkslaun hvert ár.

LAUNADREIFING KVENNA OG KARLA INNAN VR

1995

Tekjuhópur	Karlar	Konur
Allt að tvöföld lágmarkslaun	31%	62%
Meira en tvöföld lágmarkslaun	69%	38%
Meira en þreföld lágmarkslaun	45%	10%
Meira en fjórföld lágmarkslaun	15%	2%

2003

Tekjuhópur	Karlar	Konur
Allt að tvöföld lágmarkslaun	29%	51%
Meira en tvöföld lágmarkslaun	71%	49%
Meira en þreföld lágmarkslaun	38%	16%
Meira en fjórföld lágmarkslaun	15%	4%

2008

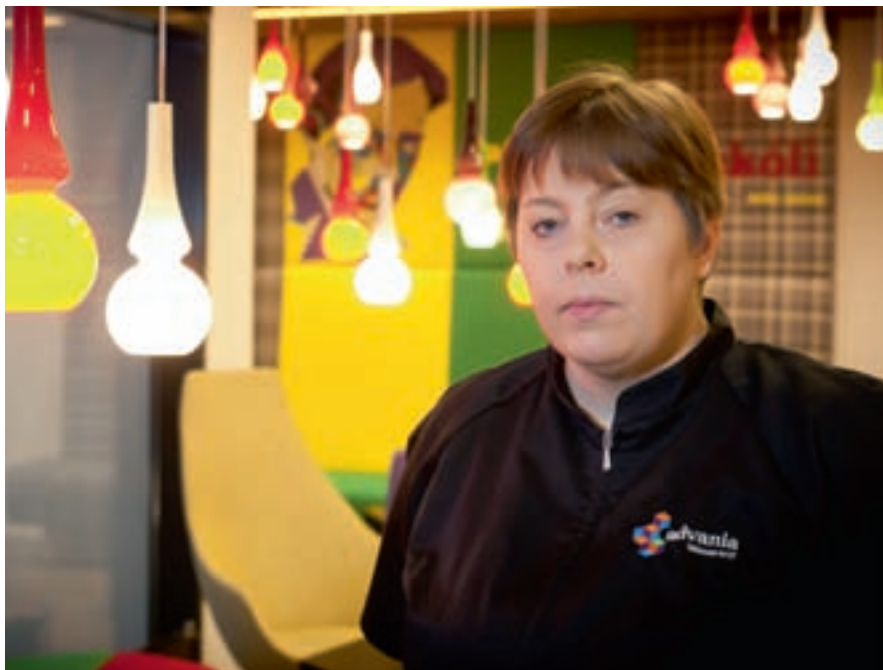
Tekjuhópur	Karlar	Konur
Allt að tvöföld lágmarkslaun	26%	42%
Meira en tvöföld lágmarkslaun	74%	58%
Meira en þreföld lágmarkslaun	43%	23%
Meira en fjórföld lágmarkslaun	19%	8%

2012

Tekjuhópur	Karlar	Konur
Allt að tvöföld lágmarkslaun	42%	59%
Meira en tvöföld lágmarkslaun	58%	41%
Meira en þreföld lágmarkslaun	23%	10%
Meira en fjórföld lágmarkslaun	8%	3%

FÉKK MEIRI TRÚ Á SJÁLFRI MÉR

Sólrún Júlía Vilbergsdóttir er ein þeirra sem lokið hafa raunfærnimati og segir það hafa hjálpað sér á vinnumarkaðnum en hún lauk verslunarfagnámi hjá Mími símenntun 10. desember í fyrra.



14

“

Maður hafði nú ekki mikið álit á sjálfum sér og fannst maður hálfmögulegur á þessum tíma,” segir hún. „Ég efaðist um að ég kæmi vel út úr matinu en annað kom aldeilis í ljós.”

Sólrún Júlía Vilbergsdóttir starfar hjá Advania í Sætúni og er ein af þeim sem hafa nýtt sér raunfærnimat til að varpa ljósi á þekkingu sína og reynslu, en hún lauk verslunarfagnámi hjá Mími símenntun 10. desember í fyrra. Sólrún er 41 árs og á að baki tveggja ára nám í menntaskóla, auk þess að vera lærður förðunarfræðingur. „Verslunarfagnámið sýndi mér að ég vissi meira um verslunarstörf en mig óraði fyrir,” segir hún.

KOM MÉR SKEMMTILEGA Á ÓVART

„Það er svo margt sem maður fæst við dags daglega og veltir lítið fyrir sér í hinu stóra samhengi en bætir engu að síður miklu við þekkingu og færni. Án þess að maður geri sér endilega grein fyrir því! Af 44 eininga verslunarfagnámi fékk ég metnar 38 einingar

bara með því sem ég vissi þegar og svo þurfti ég einungis að ljúka þremur námskeiðum til viðbótar til að klára fagið. Það kom mér skemmtilega á óvart og ég fékk meiri trú á sjálfri mér.”

Það kom sér vel því Sólrún Júlía hafði verið atvinnulaus í tvö ár. „Maður hafði nú ekki mikið álit á sjálfum sér og fannst maður hálfmögulegur á þessum tíma,” segir hún. „Ég efaðist um að ég kæmi vel út úr matinu en annað kom aldeilis í ljós. Ég vissi heilmikið um allt mögulegt og ómögulegt tengt verslunarstörfum. Það sem maður veit um verslunarstörf er ekki skrifað á ennið á manni og þess vegna var gaman að koma sjálfri sér á óvart. Það gerðist svo sannarlega.” Hún segir það efla sjálfstraustið að fá staðfestingu á þekkingu sinni og færni. „Það er engin

spurning. Þar tala ég út frá eigin reynslu. Þetta gaf mér heilmikinn kraft og ég varð stolt af sjálfri mér.”

ÞAKKAR VINNUNA SKJALINU GÓÐA

Og það hjálpaði Sólrúnu að verða sér úti um vinnu. „Já, það gerði það. Eftir raunfærnimatið fékk ég skjal sem staðfesti hversu mörgum einingum ég hafði náð með raunfærnimatinu og umsögn. Ég tók það með mér í atvinnuviðtal og sýndi honum það. Vinnuveitandinn bað um að fá eintak af því og réð mig á staðnum. Ég vil því þakka það skjalinu góða.”

Eftir að hún lauk verslunarfagnáminu segir hún vel koma til greina að halda áfram í námi. „Mig hefur alltaf langað til að læra tungumál og hver veit nema maður láti slag standa.”

RAUNFÆRNIMAT STYRKIR EINSTAKLINGINN

Rætt við þuríði Ósk Sigurjónsdóttur, náms- og starfsráðgjafa hjá Mími símenntun.



HVAÐ ER RAUNFÆRNIMAT?

Raunfærnimat er í raun mat á þekkingu og reynslu sem fólk hefur viðað að sér, einkum í atvinnulífinu. Það veitir fólki tækifæri til að fá reynslu og færni metna sem námsáfangar, svo það þurfi ekki að sækja nám í því sem það þegar kann. Matið er hægt að nýta til styttingar á námi eða úti á vinnumarkaðnum sem staðfestingu á því að slík reynsla eða færni sé fyrir hendi.

Á hvaða sviði?

Við bjóðum upp á raunfærnimat í verslunarfagnámi og skrifstofugreinum, en við erum einmitt að safna í hóp í skrifstofugreinarnar núna. Raunfærnimat er einnig þekkt í öðrum greinum, til dæmis víða í iðngreinum.

HVERNIG FER ÞAÐ FRAM?

Það eru ákveðin skilyrði sem fólk þarf að uppfylla. Það þarf að hafa náð 23 ára aldri fyrir verslunarfagnámið og starfað við verslunargrein í þrjú ár. En í skrifstofugreinum er markið sett við 23 ára aldur og fimm ára starfsreynslu. Þetta fer þannig fram að þátttakendur þurfa að gera svokallaða færnimöppu og svara síðan sjálfsmatslista. Síðan taka við matsviðtöl og að lokum fara fram viðtöl við náms- og starfsráðgjafa.

HVERSU MARGIR HAFNA LOKIÐ MATINU?

Á síðasta ári fóru 39 í gegnum verslunarfagnámið en í kringum 30 í skrifstofugreinarnar. Matið hefur verið í boði í tvö til þrjú ár, fyrsti hópurinn í verslunarfagnáminu kláraði árið 2010 og í skrifstofugreinum árið 2011.

HEFUR ÞETTA GAGNAST FÓLKI?

Já, þetta gagnast því á margan hátt. Þá ber fyrst að nefna að það styrkir einstaklinginn. Það eflir sjálfstraustið að fá þessa staðfestingu á þekkingu sinni, gera sér grein fyrir hvar styrkleikarnir liggja og hvaða þekkingu fólk hefur viðað að sér í gegnum vinnuna. Fólk sem fær þessa staðfestingu getur líka sýnt hana úti á vinnumarkaðnum.

Dæmi eru um að atvinnuleitendur hafi farið í þetta mat, fengið staðfestingu og síðan vinnu í kjölfarið. Og raunfærnimat er þátttakendum að kostnaðarlausu.

Frekari upplýsingar um raunfærnimat er að finna á www.mimir.is einnig geta áhugasamir haft samband við náms- og starfsráðgjafa hjá Mími-símenntun Ofanleiti 2, 103 Reykjavík.

FERILL Í RAUNFÆRNIMATI

BÓKA VIÐTAL HJÁ NÁMS- OG STARFSRÁÐGJAFNA

Í viðtalinu fær þátttakandi kynningu á raunfærnimatinu og skoðað er hvort viðkomandi eigi erindi í matið.

FÆRNISKRÁNING OG SJÁLFSMAT

Færnisráning: Skráning á reynslu, fyrra námi, námskeiðum og annarri þekkingu sem hver og einn býr yfir.

Sjálfsmat: Þátttakandi leggur mat á hæfni sína út frá viðmiðum í gildandi námsskrá. Að þessu loknu er ákveðið hvaða áfangar verða til mats hjá viðkomandi.

MATIÐ

Matið byggir á samtali milli einstaklings og matsaðila ásamt fyrirbyggjandi gögnum. Í matsviðtalinu er lögð áhersla á að þátttakandi fái tækifæri til að koma þekkingu sinni á framfæri með mismunandi leiðum.

Ef niðurstöður matsins eru á þann veg að einstaklingur standist áfangann þá er þeim námsþætti lokið.

AÐ LOKNU RAUNFÆRNIMATI

Farið er yfir niðurstöður með þátttakanda og hann fær í hendur staðfestingu á hvaða áföngum og einingum er lokið. Að lokum er viðtal við náms- og starfsráðgjafa um framhaldið t.d. um leiðir til að ljúka náminu eða annað sem snýr að starfsþróun þátttakanda.

HVAÐ SKIPTIR VINNAN ÞIG MIKLU MÁLI?

Í launakönnun VR árið 2012 var áhersla lögð á að kanna viðhorf kynslóðanna til vinnunnar og mikilvægis hennar í lífinu. Það kemur örugglega fæstum á óvart að það eru verkefni í vinnunni sem skipta mestu máli, þau skipta meira máli en launin, starfsöryggið og starfsframinn. Launin lenda reyndar í þriðja sæti, að meðaltali. Fimmtungur svarenda í könnuninni telur vinnuna mikilvægasta þátt lífs síns og jafnmargir segja vinnuna jafnmikilvæga og fjölskylduna. Fjórdungur telur að vinnan eigi alltaf að vera í fyrsta sæti, jafnvel þó það þýði minni frítíma. Þetta eru sláandi niðurstöður en það sem e.t.v. vekur mesta athygli er að kynslóðirnar eru alls ekki á einu máli um þetta. Niðurstöðurnar sýna hvernig gildismat kynslóðanna hefur breyst og með því viðhorf til vinnunnar. Hér og á næstu síðum er fjallað um niðurstöður þessarar könnunar.

16

Texti: **Steinunn Böðvarsdóttir**

HVAÐ SKIPTIR MESTU ÞEGAR ÞÚ VELUR STARF?

Mikill meirihluti svarenda í könnun VR telur skipta höfuðmáli að verkefni séu áhugaverð þegar þeir huga að nýju starfi, yfir 90% segja það algerlega nauðsynlegt eða mjög mikilvægt. Að fá að njóta sín í starfi lenti í öðru sæti en launin í því þriðja, tæplega 88% sögðu góð laun nauðsynleg eða í það minnsta mjög mikilvæg. Starfsöryggið og starfsframinn eru einnig ofarlega á blaði en frítíminn er afgerandi neðstur á lista, það virðist skipta félagsmenn VR litlu máli að starfið gefi færi á miklum frítíma (sjá mynd nr. 1).

Þetta var niðurstaðan þegar við skoðum svör allra, spurningin er hins vegar hvort kynslóðirnar líti þessi mál sömu augum. Stutta svarið er nei, og í mörgum tilfellum er munurinn á viðhorfi kynslóðanna mjög mikill.

Launin hjá þeim yngstu - starfsöryggið hjá þeim elstu. Mikill meirihluti svarenda í könnuninni er þeirrar skoðunar að góð laun skipti miklu máli þegar kemur að því að velja starf. Munurinn er ekki mikill milli aldurshópa en þó marktækur á milli yngstu og elstu félagsmannanna. Launin eru í fyrsta sæti hjá þeim allra yngstu (jafnmikilvæg og að starfið sjálft sé áhugavert) en hjá þeim elstu eru launin í fjórða sæti. Þá bendir könnunin til þess að félagsmenn undir 35 ára leggja jafnmikla áherslu á tækifæri til starfsframa og mikið starfsöryggi þegar kemur að því að velja starf. Þessu er öðruvísi farið hjá félagsmönnum sem eru komnir á miðjan fertugsaldurinn og eldri, þeir leggja mun meiri áherslu á starfsöryggið.

Starfsöryggi er sérstaklega mikilvægt fyrir elsta hópinn, 89% svarenda eldri en 55 ára segja mikið starfsöryggi algerlega nauðsynlegt eða mjög

MYND 1: HVERSU MIKILVÆGT ER EFTIRFARANDI ÞEGAR ÞÚ HUGAR AÐ VALI AÐ STARFI?¹

	Algerlega nauðsynlegt / mjög mikilvægt	Fremur mikilvægt	Ekki mjög / alls ekki mikilvægt
Áhugaverð verkefni	92,2	7,3	0,5
Nýt mín til fullnustu í starfi	90,5	8,6	0,8
Góð laun	87,8	11,5	0,7
Mikið starfsöryggi	85,1	12,9	2,0
Hæfir aðstæðum í fjölskyldu- / einkalífi	80,5	16,2	3,3
Góð tækifæri á starfsframa	71,8	19,8	8,4
Get kynnst öðru fólki	68,1	22,1	9,7
Geri eitthvað mikilvægt fyrir aðra	64,0	25,5	10,5
Mikill frítími	30,9	38,3	30,7

mikilvægt þegar þeir eru í atvinnuleit. Reyndar er það svo að starfsöryggi er þeim jafnmikilvægt og að verkefni í vinnunni séu áhugaverð og leggur enginn annar aldurshópur slíka áherslu á þetta atriði (sjá mynd nr. 2).

Krafa um jafnvægi vinnu og einkalífs. Hvað varðar starfið sjálft skiptir það flesta svarendur í könnuninni mestu máli að verkefni séu áhugaverð og er þessi þáttur í fyrsta eða öðru sæti hjá öllum aldurshópum. En eftir því sem árin færast yfir er meiri áhersla lögð á aðra þætti. Jafnvægi vinnu og einkalífs fer að skipta meira máli upp úr miðjum þrítugsaldurinum; 82% svarenda 25 – 34 ára og 86% svarenda á aldrinum 35 til 44 ára segja nauðsynlegt og mjög mikilvægt að starfið hæfi aðstæðum í fjölskyldulífi en einungis 73% svarenda undir 25 ára eru þessarar skoðunar. Þegar ungarnir fljúga úr hreiðrinu minnkar áherslan á þennan þátt aftur þó að mikilvægi hans sé samt meira en hjá þeim allra yngstu, 77% svarenda

45 ára og eldri telja jafnvægi vinnu og einkalífs algerlega nauðsynlegan eða mjög mikilvægan þátt þegar kemur að starfsvalinu.

Að gera eitthvað mikilvægt fyrir aðra. Elsti hópurinn leggur líka áherslu á að starfið feli í sér að gera eitthvað mikilvægt fyrir aðra en það skiptir yngri aldurshópa minna máli. Næstum þrjú af hverjum fjórum svarendum yfir 55 ára, eða 72%, segja að það sé mikilvægur þáttur í starfinu en einungis rúmlega helmingur svarenda undir 25 ára, eða 54%. Þetta er einnig þáttur sem öðlast aukið vægi eftir því sem árunum fjölgar.

ER VINNAN ÞAÐ MIKILVÆGASTA Í LÍFINU?

Fjórðungur félagsmanna VR telur að vinnan eigi alltaf að vera í fyrsta sæti, jafnvel þó það hafi í för með sér minni frítíma. Þegar svarendur eru hins vegar beðnir um að bera saman mikilvægi vinnu og fjölskyldu segir mikill meirihluti að fjölskyldan sé þeim mikilvægari, þó að fimmtungur svari því til að vinnan og fjölskyldan séu þeim jafnmikilvæg. Hér er nokkur munur eftir aldri. Elstu félagsmennirnir leggja meiri áherslu á mikilvægi vinnunnar en aðrir aldurshópar; 42% fólks eldra en 55 ára segja að vinnan eigi alltaf að vera í fyrsta sæti, jafnvel þó að það þýði minni frítíma, en fjórðungur er því ósammála. Það eru einkum félagsmenn 25 ára til 44 ára sem eru á öndverðum meiði, um fimmtungur þeirra telur að vinnan eigi alltaf að vera númer eitt en um helmingur er því ósammála. Yngstu félagsmennirnir eru, aldrei þessu vant, nær þeim elstu í viðhorfi hvað þetta atriði varðar en í flestum öðrum spurningum um þetta málefni í könnuninni (sjá mynd nr. 3).

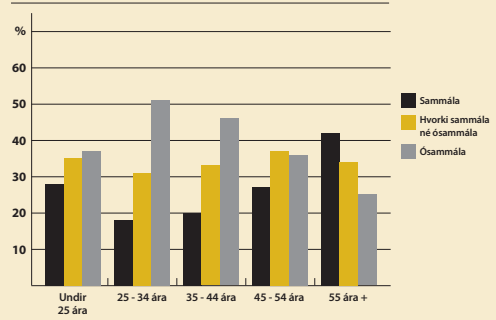
Fjölskyldan efst á lista hjá öllum. Þegar spurt er beint hvort vinnan sé mikilvægasti hluti lífsins kemur margt áhugavert í ljós. Í heildina sagðist 21% svarenda sammála þessari staðhæfingu – 4,4% eru mjög sammála en 16,3% eru frekar sammála (sjá mynd nr. 4). Hér er hins vegar umtalsverður munur eftir aldri, rúmur þriðjungur elsta hópsins (yfir 55 ára) telur vinnuna mikilvægasta hluta lífsins og rétt tæplega fjórðungur félagsmanna á aldrinum 45 til 54 ára. Mun færri yngri svarenda eru hins vegar þessarar skoðunar, 12 – 16% fólks á aldrinum 25 til 44 ára segjast sammála því að vinnan sé mikilvægasti hluti lífsins og tæpur fimmtungur þeirra allra yngstu. Frá 55 – 63% svarenda undir 45 ára að aldri eru því hins vegar ósammála (sjá mynd nr. 5).

Í könnuninni var spurt hvort væri svarendum mikilvægara, vinnan eða fjölskyldan; 79% segja fjölskylduna mikilvægari en innan við eitt og hálf prósents segja vinnuna mikilvægari. Fimmtungur er hins vegar þeirra skoðunar að fjölskylda og vinna séu jafnmikilvæg og er það viðhorf meira ríkjandi eftir því sem félagsmenn eru eldri. Rúmur þriðjungur félagsmanna eldri en 55 ára og tæplega fjórðungur þeirra sem eru á aldrinum 45 til 54 ára segja vinnuna og fjölskylduna þeim jafnmikilvæg en 14 – 16% yngri félagsmanna (sjá mynd nr. 6).

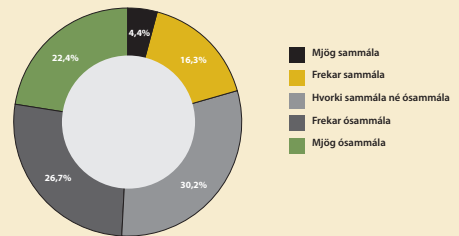
MYND 2: HVERSU MIKILVÆGT ER EFTIRFARANDI ÞEGAR ÞÚ HUGAR AÐ VALI Á STARFI? NIÐURSTÖÐUR EFTIR ALDRI.

	Undir 25 ára	25 - 34 ára	35 - 44 ára	45 - 54 ára	55 ára +
	Algerlega nauðsynlegt / mjög mikilvægt	Algerlega nauðsynlegt / mjög mikilvægt	Algerlega nauðsynlegt / mjög mikilvægt	Algerlega nauðsynlegt / mjög mikilvægt	Algerlega nauðsynlegt / mjög mikilvægt
Áhugaverð verkefni	87	94	94	91	89
Þar sem ég nýt mín til fullnustu	85	93	92	89	89
Góð laun	88	90	90	87	84
Mikið starfsöryggi	83	84	84	85	89
Hæfir aðstæðum í fjölskyldu- og einkalífi	73	82	86	77	77
Góð tækifæri á starfsframa	81	83	73	65	58
Get kynnst öðru fólki	71	66	68	68	71
Ég geri eitthvað mikilvægt fyrir aðra	54	59	64	67	72
Mikill frítími	27	34	32	29	30

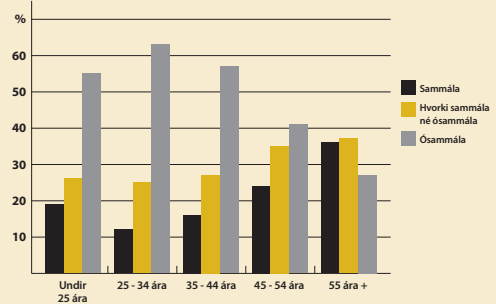
MYND 3: VINNAN Á ALLTAF AÐ VERA Í FYRSTA SÆTI, JAFNVEL ÞÓ ÞAÐ ÞÝÐI MINNI FRÍTÍMI



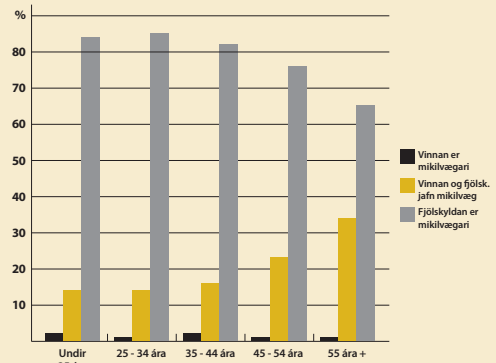
MYND 4: VINNAN ER MIKILVÆGASTI HLUTI LÍFSINS



MYND 5: VINNAN ER MIKILVÆGASTI HLUTI LÍFSINS²



MYND 6: HVAD AF EFTIRFARANDI Á BEST VIÐ UM ÞIG EF ÞÚ BERÐ SAMAN MIKILVÆGI VINNU OG FJÖLSKYLDU?



¹ Svarmöguleikar voru alls fimm; algerlega nauðsynlegt, mjög mikilvægt, fremur mikilvægt, ekki mjög mikilvægt og alls ekki mikilvægt. Tveir fyrstefndu möguleikarnir eru teknir saman hér í umfjöllun um niðurstöðurnar og tveir þeir síðastefndu einnig. Svarendur voru beðnir um að meta hvert og eitt atriði fyrir sig en voru ekki beðnir um að forgangsraða þessum atriðum. Við setjum þau hins vegar hér upp í mikilvægisröð.

² Hér voru svarmöguleikarnir fimm, mjög sammála, frekar sammála, hvorki sammála né ósammála, frekar ósammála og mjög ósammála. Svarmöguleikarnir tveir fyrir sammála voru teknir saman í þeim niðurstöðum sem hér eru birtar og sama á við um svarmöguleikana fyrir ósammála. Mikilvægt er að benda á að fáir sögðust mjög sammála þessari staðhæfingu, 3-5% svarenda undir 55 ára og 8% elstu svarendanna.

KYNSLÓÐIN SEM GETUR ...

Niðurstöður launakönnunar VR 2012, um viðhorf kynslóðanna til vinnunnar, eru vísbending um langtíma breytingu á gildismati kynslóða hvað varðar viðhorf til vinnunnar. Þær virðast renna stoðum undir þá fullyrðingu að hinn sálfræðilegi samningur á vinnumarkaði sé að breytast, áður fyrr var mikil áhersla lögð á gildi vinnunnar og hollustu við vinnustaðinn en yngri kynslóðir nýta vinnuna frekar til að öðlast þekkingu og vilja aukið umboð til athafna. Þetta er mat þeirra Tómasar Bjarnasonar, sérfræðings á sviði starfsmanna- og kjararannsóknna hjá Capacent, og Gylfa Dalmann, dósentis í mannauðsstjórnun hjá Háskóla Íslands.

Texti: **Steinunn Böðvarsdóttir**

18

HVAR ERTU STADDUR Í LÍFINU?

Í niðurstöðunum má greina tvo áhrifavalda, segir Tómas Bjarnason. Fyrri áhrifavaldurinn er þær aðstæður sem fólk býr við hverju sinni en sá seinni er breyting sem hefur átt sér stað til lengri tíma í viðhorfum kynslóðanna. „Einn mikilvægur áhrifavaldur er á hvaða lífskeiði fólk er. Flestir muna eflaust glögg eftir fyrstu „alvöru“ vinnunni sinni. Þegar fólk er að hefja starfsferil sinn leggur það oftast mikið upp úr góðum launum, að vinnan gefi tækifæri til að hitta skemmtilegt fólk og að vinnutíminn henti því vel. Þegar fólk hugar að framtíðarstarfi leggur það aftur á móti aukna áherslu á að verkefnið sem það færst við séu áhugaverð og að það geti nýtt menntun sína og styrkleika í vinnunni.“

Gylfi Dalmann bendir að að rannsóknir sýni að yngsta kynslóðin leggi mjög mikið upp úr frítíma. Vinnan er yfirleitt ekki sett í 1. sæti, og oft spyr þessi kynslóð *Hvað getur vinnuveitandinn gert fyrir mig* í staðinn fyrir *Hvað get ég gert fyrir vinnuveitandann*. „Yngsta kynslóðin leggur áherslu á að vinnan sé skemmtileg, að þar fari fram stöðugur lærdómur og endurgjöf sé mikil. Unga fólkinu líður best í flötu skipulagi þar sem það hefur umboð til athafna. Eldri kynslóðin leggur hins vegar mikið upp úr vinnunni, enda

segir hún samkvæmt niðurstöðum könnunar VR að vinnan komi í fyrsta sæti á kostnað frítímans. Og eins og gefur að skilja leggja yngri starfsmenn meiri áherslu á að klífa upp metorðastigann, eins og kemur fram í könnun VR, en þeir sem eru eldri eru væntanlega komnir á þann stað sem þeir vilja á sínum starfsframa og una e.t.v. sáttir við sitt.“

FORGANGSRÖÐUN EFTIR ALDRI

Þegar fólk stofnar fjölskyldu hefur það í för með sér miklar breytingar á forgangsröðun í lífinu og tekur sú breyting einnig til vinnunnar. Krafa um samþættingu vinnu og einkalífs, eins og hún birtist í könnuninni, er í fullu samræmi við niðurstöður annarra rannsókna sem sýna að yngri fólk leggur mikla áherslu á að vinnan gefi færi á fjölskyldulífi, að mati Gylfa.

Forgangsröðunin getur hins vegar breyst aftur þegar börnin eldast og fara svo að heiman. „Foreldrar halda áfram að styðja við uppkomin börn sín og hugsanlega tekur við ömmu- og afahlutverk þar sem einstaklingurinn getur átt gæðastundir með barnabörnunum. Á seinni stigum starfsferilsins gerir einstaklingurinn minna úr mikilvægi frama og hárra launa en leggur áherslu á aðra þætti, svo sem félags-

legt hlutverk vinnunnar, mikilvægi vinnunnar fyrir aðra og starfsöryggi. Þetta sést vel í niðurstöðum könnunar VR. Síðasta skeiðið á starfsferlinu er þegar einstaklingurinn fer að búa sig undir starfslok, hann fjarlægir sig vinnunni og dregur úr mikilvægi hennar í lífi sínu,“ segir Tómas.

BREYTINGAR Á GILDISMATI

Gylfi segir vísbendingar í könnuninni renna stoðum undir þá fullyrðingu að hinn svokallaði sálfræðilegi samningur sé að breytast. „Það er áhugavert að skoða hvernig kynslóðirnar líta á starfsval sitt með tilliti til þess hvort þær eru að láta gott af sér leiða eða telja sig vera að gera eitthvað mikilvægt fyrir aðra,“ segir hann. „Það hefur lengi þótt dyggð að vinna lengi á sama vinnustað en yngri kynslóðir líta frekar á vinnuna sem tækifæri, leið til að öðlast meiri þekkingu og reynslu og skipta þ.a.l. oftar um vinnu. Sama má segja um starfsöryggi sem líka endurspeglar stöðu fólks á lífskeiðinu, eldri starfsmenn leggja meira upp úr starfsöryggi en þeir yngri. Það viðhorf hefur verið ríkjandi að þegar starfsmenn eru komnir á ákveðinn aldur séu þeir síður gjaldgengir í önnur störf, æskudýrkunin sé ráðandi. Rannsóknir hafa hins vegar sýnt að gráa gulllið sýnir oft meiri hollustu og tryggð en yngri fólk og skilar oft meiri afköstum.“



Gildismat hvernar kynslóðar mótast af þjóðfélagsaðstæðum hverju sinni, segir Tómas, en sífelldar þjóðfélagsbreytingar þýða að hver kynslóð hefur sín sérkenni. „Seinni áhrifavaldurinn sem sjá má í niðurstöðum könnunar VR er einmitt breyting á gildismati kynslóðanna í átt að auknu mikilvægi ófenislegra gæða, eins og Ronald Inglehart kallar svo. Þar er t.d. átt við áherslu á jafnrétti, sjálfstæði og viðsýni, að vinna með fólki sem manni líkar við og mikilvægi þess að finnst maður ná árangri. Hefðbundnum viðhorfum, ef svo má að orði komast, hnignar á hinn bóginn með hverri kynslóð með æ minni áherslu á hefðbundna verkaskiptingu kynjanna, hefðbundin hlutverk kynjanna og mikilvægi vinnusemi, launa og starfsöryggis svo eitthvað sé nefnt.“

Sjá má merki þessa í könnuninni þegar spurt er um mikilvægi vinnunnar, segir Tómas. „Elsti hópurinn sker sig frá öðrum aldurshópum. Þetta er fólk sem fæddist 1942 - 1957, á tímum mikillrar uppbyggingar og búferlaflutninga

sem gaf þeim sem höfðu heilsu til tækifæri til að brjótast úr fátækt til bjargálma. Eðlilega birtast sterkar áherslur á vinnusemi og dugnað í þessum aldurshópi. Með innreið nýrra kynslóða á vinnumarkaðinn hefur vægi frítímans aukist á kostnað vinnunnar. Þessi þróun hefur verið sumum áhyggjuefni og öðrum tilefni fræðilegrar greiningar. Vaxandi einstaklingshyggja hefur einnig verið mörgum tilefni vangaveltna um nýjar kröfur og þarfir nýrra kynslóða.“

„Í ljósi þessa ættum við að sjá aukna áherslu á frítíma og jafnvægi vinnu og einkalífs á kostnað vinnunnar hjá nýjum kynslóðum,“ segir Tómas. „Einnig ættum við að búast við meiri áherslu á „innra gildi“ vinnunnar, s.s. að hún sé áhugaverð og að einstaklingurinn geti notið sín í starfi. Við ættum líka að sjá óskir um góð laun til að mæta þörfinni fyrir að geta notið lífsins í frítímanum. Sumt af þessu virkar í raun mótsagnakennt en styður þó þá hugmynd að „Me-kynslóðin“ einkennist af óhóflegu sjálfstrausti, sem kemur fram í óskum um stuttan vinnutíma í áhugaverðu

starfi með miklum tækifærum til starfsframa og háum launum.“

HVAÐ BÍÐUR VINNUVEITENDA FRAMTÍÐAR?

Tómas segir að finna megi þessu nokkra stoð í niðurstöðum könnunarinnar. „Í niðurstöðunum má sjá tilhneigingu í þá átt að frítíminn og vinna sem hæfi aðstæðum í einkalífi sé yngra fólki mikilvægara en því eldra, ef undan er skilinn yngsti hópurinn sem á flestum stöðum sker sig frá þeirri almennu tilhneigingu sem sjá má í niðurstöðunum. Sama gildir um mikilvægi áhugaverðra verkefna og þess að njóta sín til fullnustu. Þar er áhuginn meiri meðal yngra fólks - ef undan er skilinn yngsti hópurinn enn á ný. Áhersla á laun er heldur meiri meðal yngri aldurshópa en þeirra eldri, þó að munurinn sé ekki mikill. Áhersla á starfsframann er síðan áberandi meiri hjá yngri kynslóðum en þeim eldri. Þessar niðurstöður eru því ákaflega áhugaverðar séu þær settar í kenningarlegt samhengi. Þetta er hópurinn sem nú kemur inn á vinnumarkaðinn og vinnuveitendur þurfa að takast á við væntingar sem ég held að teljast verði óraunhæfar.“

Stjórnendur telja að endurskoða þurfi starfs- og stjórnunarhætti, sérstaklega þegar kemur að endurgjöf, segir Gylfi. „Aubrey Daniels hefur fjallað um „Nintendo-kynslóðina“, sem hann segir að hafi alist upp í tölvuleikjauhverfi og sé því von endurgjöf, ýmist í formi umbunar eða refsingar allt upp í 60-70 sinnum á mínútu. Hann telur að hanna þurfi vinnustaði framtíðarinnar eins og tölvuleiki með stöðugri endurgjöf, ekki endurgjöf sem fer fram einu sinni ári í starfsmannasamtali heldur stöðugri.“ Sjá má merki þess að íslenskt atvinnulíf telji þörf á breytingum nú þegar kynslóðaskipti eru að verða á vinnumarkaði, að mati Gylfa, sem bendir á nýlega rannsókn Guðrúnar Helgu Magnúsdóttur meðal stjórnenda um það hvernig sé að stjórna yngstu kynslóðinni. „Samkvæmt rannsókn Guðrúnar Helgu telja íslenskir stjórnendur að með tilkomu þessa unga fólks á vinnumarkaðnum verði til ný gildi og nýtt vinnusiðferði. Hollustan og tryggðin er ekki sú sama og hjá eldri starfsmönnum. Yngri starfsmenn vilja mikinn sveigjanleika og búa yfir miklum sveigjanleika, þeir hafa mikla þekkingu, færni og menntun en skortir ákveðna reynslu.“



ORLOF ER ÓHEIMILT AÐ FLYTJA MILLI ORLOFSÁRA SKV. LÖGUM

Í kjarasamningum VR við Samtök atvinnulífsins (SA) og Félag atvinnurekenda (áður FÍS) hefur verið samið um aukin réttindi félagsmanna við orlofstöku. Þessi samningsákvæði eru samhljóða og því gildir sami réttur varðandi lengd orlofs í báðum samningum.

Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu, en orlofsárið er frá 1. maí – 30. apríl.

Lenging á orlofi kemur með eftirfarandi hætti:

- Eftir 5 ára starf í sömu starfsgrein öðlast launþegi 25 virka daga í orlof.
- Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 27 virka daga í orlof.
- Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 30 virka daga í orlof.

Starfsmaður sem öðlast hefur 27 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrirtæki fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreyndur. Starfsmaður sem öðlast hefur 27 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrirtæki fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Til orlofsdaga teljast aðeins virkir dagar.

Á undanförunum árum hafa alltaf komið upp spurningar frá launþegum varðandi orlof sitt og virðist það vandamál orðið algengara en áður að orlofsdagar safnast upp, af ýmsum ástæðum. Hér er mikilvægt að benda mönnum á það að skv. lögum um orlof nr. 30/1987 er óheimilt að flytja orlof milli ára. Það þýðir einfaldlega að það þarf að klára orlof hvers árs, ekki síðar en 30. apríl, áður en nýtt orlofsár hefst. Hér þurfa því báðir aðilar, þ.e. launþegi og vinnuveitandi, að sjá til þess að orlofsréttur hvers starfsmanns sé skipulagður og kláraður. Ágætt er að hafa það í huga þegar búið er að semja um töku orlofs að hafa það með skriflegum hætti á milli aðila.

Í síðustu kjarasamningum hefur verið samið um lengingu orlofs. Kom það til vegna þess að starfsmenn hafa þurft í auknum mæli að fá frí vegna skóla og leikskóla barna sinna og af þeim sökum hefur orlofstakan gjarnan færst yfir allt árið. Því hefur bókhald fyrirtækja varðandi orlofstöku starfsmanna orðið nauðsynlegra og þarf að vera með formlegum hætti. Skipulagning orlofsdaga er því orðin stærri hluti í skipulagi fyrirtækja en áður og því er nauðsynlegt að báðir aðilar séu vel meðvitaðir um stöðu orlofsdaga á hverjum tíma, svo hægt sé að fylgja lögum og

klára allt orlof fyrir 1. maí árið á eftir.

Rétt er að ítreka þetta, því skv. 13. grein orlofs-laga er framsal á orlofi og orlofslaunum óheimil á milli ára. Þetta þýðir að launþegi þarf að taka út orlofsrétt sinn áður en nýtt orlofsár hefst. Það er í raun sameiginleg ábyrgð vinnuveitanda og launþega að sjá til þess að orlof sé nýtt innan tilskildra tímamarka.

ORLOFSTAKA UTAN TÍMABILS

Ef starfsmaður fer í orlof eftir 15. september að ósk atvinnurekanda skal hann fá 25% lengingu á þann hluta orlofsins sem út af stendur. Ef starfsmaður óskar hins vegar sjálfur eftir orlofi síðar en 15. september lengist orlof hans ekki.

HVENÆR BER AÐ GREIÐA ORLOFSLAUN?

Orlofslaun ber að greiða þegar launþegi fer í orlof. Einnig er mögulegt að samningur hafi verið gerður um vörslu orlofslauna við tiltekinn banka, en þá er orlofsfé laust eigi síðar en 15. maí ár hvert. Þegar starfsmaður hættir störfum hjá vinnuveitanda ber ávallt að greiða út áunnið orlof, skv. lögum um orlof nr. 30/1987.

ÁKVÖRÐUN ORLOFSTÖKU

Almennt er orlofstímabilið frá 2. maí til 15. september ár hvert. Í lögum um orlof segir að atvinnurekandi skuli í samráði við launþegann ákveða orlofstöku hans. Atvinnurekandi skal verða við óskum launþegans um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Endanleg ákvörðun um orlofstöku er því í höndum vinnuveitanda. Atvinnurekandi skal eins fljótt og unnt er, eða í síðasta lagi einum mánuði fyrir byrjun orlofs, tilkynna launþega hvenær orlof skuli hefjast.

LOKUN FYRIRTÆKIS VEGNA ORLOFS STARFSMANNA

Vinnuveitanda er heimilt að loka fyrirtæki á meðan á orlofi starfsmanna stendur, ef hann tilkynnir starfsmönnum það með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem ekki hafa áunnið sér fullan orlofsrétt geta ekki krafist launa allan þann tíma. Aftur á móti geta þeir starfsmenn sem þegar hafa tekið orlof sitt á tímabilinu átt rétt til launa þann tíma sem lokað er.

VEIKINDI Í ORLOFI

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins

skal á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og veikindin standa samfelld lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES-svæðisins, Bandaríkjanna, Kanada og Sviss, auk þess að leiða til sjúkrá-húsvistar (hjá FA þurfa veikindi erlendis að leiða til sjúkráhusvistar eða heimflutnings), á launþeginn rétt til uppbótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega vörðuðu. Undir framan-greindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði, sé þess óskað.

ORLOF OG UPPSAGNARFRESTUR

Vinnuveitandi getur ekki einhliða ákveðið að orlof launþega komi inn í uppsagnarfrest hans. Uppsagnarfrestur á að nýtast starfsmanni óskertur við að leita sér nýrrar vinnu. Ef vinnuveitandi gæti ákveðið að orlof kæmi inn í uppsagnarfrest starfsmannsins myndi umsamin uppsagnarfrestur ekki nýtast starfsmanninum eins og til er ætlast. Orlof getur því ekki fallið inn í uppsagnarfrest, hvort sem tekin hefur verið ákvörðun um orlof fyrir uppsögn eða ekki, nema með samþykki bæði launþega og vinnuveitanda, og er gott ef slíkt væri skriflegt.

Allar frekar upplýsingar um orlof og orlofstöku er hægt að fá á heimasíðu VR www.vr.is og skrifstofu skrifstofu félagsins í síma 510 1700.



Á undanförunum árum hafa alltaf komið upp spurningar frá launþegum varðandi orlof sitt og virðist það vandamál orðið algengara en áður að orlofsdagar safnast upp, af ýmsum ástæðum.

Viðtal við **Stefán Einar Stefánsson** formann VR



22

STEFNA ÞARF AÐ ÞJÓÐARSÁTT

Ég tel að maður ársins á síðasta ári hafi verið íslenskt launafólk.

Viðtal: **Pétur Blöndal** // Mynd: **GASSI**

Kjarasamningar SA og ASÍ voru framlengdir 21. janúar síðastliðinn, en kvöldið áður höfðu stjórn og trúnaðarmenn VR komið saman og gefið vilyrði fyrir sitt leyti. Margt hefur áunnist á samningstímanum, eins og fram kemur í máli Stefáns Einarssonar, formanns VR.

„Við undirritun kjarasamninganna 5. maí árið 2011 var kveðið á um að öll laun skyldu hækkuð um 4,25% strax þann 1. júní og allir félagsmenn fengu 75 þúsund króna eingreiðslu,“ segir Stefán. „Svo kom hækkan 1. febrúar árið 2012 upp á 3,5% og núna 1. febrúar hækka launin um 3,25%. Samningurinn átti að halda til 1. febrúar árið 2014 en nýi samningurinn gerir ráð fyrir að við stytum gildistímann til 31. nóvember árið 2013. Þar verður línán dregin og nýr samningur gerður á grundvelli þeirrar dagsetningar.“

Þetta er almenn hækkan launa, að sögn Stefáns, en lægstu launin hækka meira. „Hinir lægst launuðu hækkuðu um 12 þúsund 1. júní árið 2011, svo um 11 þúsund 1. febrúar árið 2012 og aftur um 11 þúsund núna 1. febrúar. Og þeir fengu 75 þúsund króna eingreiðsluna líka. Ef tekjustofninn er skoðaður, þá hækka hinir lægst launuðu bara með síðustu hækkaninni um 5,9%, en fyrri hækkanir voru báðar yfir 6%. Þannig að á þriggja ára tímabili er þetta um 6% hækkan í hvert einasta skipti.“

Það þarf vart að orðlengja að stytting samningsins gerir VR kleift að sækja nýjar launahækkanir fyrr og bregðast við þróuninni í efnahagslífinu. „Við þetta tækifæri ítrekaði VR einmitt þá kröfu sína að atvinnurekendur og hið opinbera héldu aftur af verðlagshækkunum á komandi mánuðum. Að öðrum kosti væri stöðugleika á vinnumarkaði ógnað“ segir Stefán.

FLEIRI SÆKI MENNTUN

Í samningalotunni sem var að ljúka var einnig kveðið á um að setja meiri kraft í starfsmenntamálin. „Til þess að hækka hlutfall menntaðra félagsmanna féllust atvinnurekendur á að hækka framlag sitt til Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks um 50%,“ segir Stefán. „Það þýðir að það hækkar 1. janúar árið 2016 úr 0,2% í 0,3%. Þetta er sá starfsmenntasjóður sem stendur langbest. Við höfum safnað í hann umtalsverðum fjármunum og eigum borð fyrir báru að hækka útgreiðslur. Fyrir vikið stefnum við að

“

Lagt er upp með að félagsmenn geti fengið 60 þúsund á hverju ári til endurmenntunar eða 180 þúsund á þriggja ára fresti. Ef fólk lætur slag standa tólf sinnum yfir starfsævina, þá hleypur það á 2,5 milljónum.

því að breyta samþykktum þannig að lægst launaðir og millitekjuhóparnir fái aukið tækifæri til að sækja styrki til framhalds- og endurmenntunar.“

Lagt er upp með að félagsmenn geti fengið 60 þúsund á hverju ári til endurmenntunar eða 180 þúsund á þriggja ára fresti. „Ef fólk lætur slag standa tólf sinnum yfir starfsævina, þá hleypur það á 2,5 milljónum, sem er auðvitað miklu meira en atvinnurekendur greiða með hverjum og einum. En það eru ekki nema um 10-15% félagsmanna á ári sem nýta sér þessi réttindi. Þess vegna stendur til að VR og Landsamband íslenskra verslunarmanna hrindi úr vör stefnumótun til að fá fleiri til að styrkja stöðu sína á vinnumarkaðnum með meiri menntun og endurmenntun.“

Lengi vel var útlit fyrir að samningarnir yrðu felldir, að sögn Stefáns. „Það stefndi allt í það ef atvinnurekendur féllust ekki á tvö skilyrði, annars vegar að stytta samninginn þannig að hendur okkur væru ekki bundnar lengi ef syrti frekar í állinn í efnahagslífinu og hins vegar að taka slaginn með okkur gegn verðhækkunum, bæði á vöru og þjónustu. Það er liður í yfirlýsingunni sem unnið er út frá að við tökum saman höndum um það.“

ÚR VÍTAHRING ATVINNULEYSIS

Hörð gagnrýni ASÍ á ríkisstjórnina og snörp orðaskipti í kjölfarið milli formanna stjórnarflokkanna og Gylfa Arnbjörnssonar forseta ASÍ vöktu athygli í desember. „VR stendur við bakið

á forseta ASÍ í gagnrýni á ríkisstjórnina fyrir að hafa ekki staðið við yfirlýsinguna sem gefin var út 5. maí árið 2011. Sú gagnrýni á að öllu leyti rétt á sér,“ segir Stefán.

„En það má heldur ekki gleyma því að auðvitað hefur ríkisstjórnin eftir ýmislegt annað í yfirlýsingunni, þar á meðal ráðist í tilraunaverkefni sem er mjög mikils virði fyrir félagsmenn VR, en það felur í sér að tiltekinn fjöldi stéttarféлага þjónusti fólk í atvinnuleit. Við tökum við því hlutverki 1. ágúst og erum með sjö vinnumiðlara og ráðgjafa sem vinna að því öllum stundum að koma þeim sem missa vinnuna meðal okkar félagsmanna eins fljótt og mögulegt er aftur til vinnu.“

Stefán segir það einkum gerast í gegnum nám, samstarf við fyrirtæki eða með störfum sem losni. „Við leitum allra leiða til að koma fólki úr vítahring atvinnuleysis og leitumst við að koma til móts við persónulegar þarfir hvers félagsmanns. Þetta verkefni er til þriggja ára og ég trúi því að VR muni sanna með sínu starfi að félagsmenn okkar geti hér eftir sótt alla ráðgjöf og þjónustu varðandi málefni á vinnumarkaði til stéttarfélagins en þurfi ekki að leita til margra stofnana til að fá úrlausn sinna mála.“

STJÓRN MÁLAMENN VÍKI SÉR EKKI UNÐAN ÁBYRGÐ

Ein spurningin sem blasir við er hvort svigrúm verði í atvinnulífinu fyrir launahækkanir í haust. „Við erum auðvitað ekki óháð ástandinu í kringum okkur,“ segir Stefán. „Sú einfalda staðreynd að þorskur finnst aftur í Barentshafi og Norðmenn fá kvóta upp á hátt í milljón tonna mun efalaust lækka heimsmarkaðsverð á þorski. Til samanburðar veiðum við Íslendingar einungis um 210 þúsund tonn í heildina. Þannig er um margt í okkar efnahagsumhverfi. Það verður fróðlegt að heyra ríkisstjórnina sem tekur við eftir kosningar svara því hvernig stjórn málin geta skapað umhverfi sem gerir fyrirtækjum kleift að greiða hærri laun. Þar finnst mér skipta máli að ríkisvaldið rýmki kjör fólks, til dæmis með því að lækka álögur, vörugjöld og tolla, hækka persónuafslátt og annað í þeim dúr. Fólk finnur sárt fyrir því að gjöld og skattar hafa hækkað – það er allt í himinhæðum.“

Það stendur fleira upp á nýja ríkisstjórn. „Það verður að svara því hvernig á að stuðla

“

Til lengri tíma litið er einkum horft til tveggja hópa í kjarabaráttunni. Það eru hinir lægst launuðu, sem við þurfum hvað mest að standa vörð um, og millitekjuhópurinn okkar, sem er með á bilinu 300 til 600 þúsund í laun á mánuði.

að uppbyggingu atvinnulífsins, meðal annars hvað verður um rammaáætlunina og gjaldeyris-höftin. Og það er ekki bara atvinnulífsins að svara fyrir þetta, stjórn málamenn geta ekki vikið sér undan ábyrgð. Í nóvember næst-komandi hefur ný ríkisstjórn starfað í sjö mánuði. Það ætti að vera nógur tími til að vekja ábyrga stjórn málamenn til vitundar um mikilvægi þess að vinnumarkaðurinn sé í eðlilegu horfi.“

Stefán nefnir sem dæmi um hversu óheilbrigð andrúmsloftið sé að á þeim tveim árum sem hann hafi stýrt stærsta stéttarfélagi landsins hafi hann aldrei átt fund með forsætisráðherra Íslands. „Kollegi minn, Sture Arntzen, formaður HK, systursamtakanna í Noregi, á fundi með forsætisráðherranaum Jens Stoltenberg annan hvern mánudagsmorgun. Þá býður Stoltenberg því fólki til sín í molasopa sem mest hefur um verkalýðsmálin að segja í Noregi. Þó að okkur greini á í einhverjum atriðum eigum við að vera í talsambandi með einhver af þeim málum sem við erum að fást við. Ekki má gleyma því að atvinnurekendur hafa verið að hækka laun mikið, langt umfram það sem tíðkast í löndunum í kringum okkur, en ytri þættir í efnahagskerfinu valda því að minna verður úr hækkunum en ástæða er til. Það má einkum rekja til verðbólgunnar og þeirrar staðreyndar að ekki hefur tekist að auka verðmætasköpun hér á landi eins og efni stóðu til og McKinsey-skýrslan varpar nóturlegu ljósi á, „Charting a Growth Path for Iceland“.

STEFNT AÐ ÞJÓÐARSÁTT

Til lengri tíma litið er einkum horft til tveggja hópa í kjarabaráttunni. „Það eru hinir lægst launuðu, sem við þurfum hvað mest að standa vörð um, og millitekjuhópurinn okkar, sem er með á bilinu 300 til 600 þúsund í laun á mánuði,“ segir Stefán.

„Þó að hækkanir okkar tryggi vissulega hærra

launuðum félagsmönnum hækkanir eru þeir í bestri stöðu til að nýta sér markaðslauna-hækkanir. Og það er mikilvægt að horfa ekki aðeins til krónutölu í samningunum heldur einnig á það hvað fólk fær fyrir peningana. Fyrst og síðast þurfum við að fá hlé frá verðbólgunni, því hún ógnar öllum þeim launahækkunum sem við náum í gegn. Í því sambandi verðum við að horfa á aðkomu stjórnvalda og þá umgjörð sem við störfum innan, bæði gagnvart fyrirtækjum og okkur sjálfum sem rekum heimilin. Í því skyni réð VR hagræðing til sín í haust. Það er í fyrsta skipti sem sjálfstætt stéttarfélag stofnar til hagrannsóknna og greiningar á vinnumarkaðnum út frá stöðu síns félagsmannahóps. Við nýtum mikið hageild ASÍ en þetta var yfirlýsing um að við ætlum að kafa dýpra og vanda okkur meira við mótun krafna í þeirri baráttu sem við höldum úti á hverjum tíma. Þetta er þegar farið að koma fram í miklu faglegri nálgun en áður af hálfu stjórnarinnar og þeirra sem koma að kjaramálum.“

Og Stefán fer ekki dult með að uppleggið er að ná þjóðarsáttarsamningum. „Við þurfum að ná sátt þar sem launahækkanir haldast í hendur við aukna verðmætasköpun. Við verðum líka að fara í mjög opna umræðu um á hvaða launum fólk getur lifað. Það að lægst launuðu félagsmenn VR séu með rétt rúm 200 þúsund í mánaðarlaun gefur mér ástæðu til að fullyrða að þeir einstaklingar sem eru á þeim launum og ná endum saman um hver mánaðamót eigi að vera sæmdir fálkaorðu íslenska ríkisins, því það er óskiljanlegt hvornig fólk fer að þessu. Það ætti að boða þau á Bessastaði um hver mánaðamót ef tölur Meniga sýna þetta. Ég tel að maður ársins á síðasta ári hafi verið íslenskt launafólk.“

MEIRI ÞJÓNUSTA MEÐ MINNI TILKOSTNAÐI

Stefán tók við sem formaður VR hinn 30. apríl árið 2011 og kosið verður að nýju í mars. Hann

segir að nauðsynlegt hafi verið á þessum tíma að helga sig starfsemi félagsins að öllu leyti og að það komist lítið annað að en félagið og trúnaðarstörf í þágu þess. „Ég tók líka við formennsku í Landssambandinu mánuði síðar og hef verið að byggja upp tengslin milli verslunar- og skrifstofufólks um landið. Þessu hafa fylgt skipulagsbreytingar hér innanhúss, en ég lagði upp með fjögur markmið ásamt framkvæmdastjóra félagsins þegar ég tók við og það eru allt markmið sem við teljum okkur vera að ná með einum eða öðrum hætti.

Í fyrsta lagi sagði ég að við yrðum að einfalda rekstur félagsins. Þetta var orðin of mikil yfirbygging og við fækkuðum sviðum skrifstofunnar úr fimm í þrjú. Í öðru lagi vildi ég einfalda ákvarðanatöku og vera sneggri í snúningum. Og blaðið sem þetta viðtal birtist í er ágætt dæmi um það, en í því er kynning á jafnlaunavottun sem VR er að ráðast í hjá fyrirtækjum. Sú ákvörðun var tekin hratt og vel. Við erum snögg að taka ákvarðanir og réttar ákvarðanir með þessu nýja skipulagi. Í þriðja lagi er farið betur með peninga félagsmanna. Við höfum hagrætt í rekstrinum og veitum miklu umfangsmeiri ráðgjöf og þjónustu en áður með minni tilkostnaði. Í fjórða lagi þarf VR að vera mótandi afl í íslensku samfélagi og við sjáum merki um árangur á því sviði í könnunum. Þegar félagsmenn voru spurðir í árslok 2010 hvort þeir teldu að VR væri að standa sig vel eða illa sögðu 37,2% félagsmanna að VR væri að standa sig vel. Þegar við spurðum í fyrrahaust voru 50,2% ánægð með störf VR. Og árið 2011 sagði 20,1% að félagið stæði sig illa eða mjög illa, en sá hópur er nú 11,6%. Að því marki er ég sáttur við afraksturinn. Ég held hins vegar og hef sagt að breytingaferli á stórum fyrirtækjum og stofnunum taki tvö ár. Þess vegna held ég að við munum sjá áhrif þessara breytinga koma sterkar fram á árunum 2013 og 2014.“

LÍTILL EN VAXANDI KAUPMÁTTUR LAUNA

Í kjölfar kreppunnar var þungt vegið að kaupmætti launa. Jafnvel þeir sem héldu starfinu og fengu reglubundnar launahækkunir sáu þær hverfa í verðbólgunni og rúmlega það. Framfærslukostnaður hefur hækkað um ríflega 50% á aðeins 6 árum og því er hækkun meðallauna félagsmanna í VR um 42% á sama tíma í raun kjaraskerðing. Margir hafa fengið minni hækkun launa og því orðið fyrir enn meiri kjaraskerðingu. Í töflunni má einnig sjá verðlagshækkun í hverjum neysluflokki.

VR hefur frá hrúni lagt metnað sinn í að að tryggja kjör þeirra sem minnst mega sín. Ánægjulegt er að segja frá því að þetta hefur að mörgu leyti tekist. Í lok árs 2012 var kaupmáttur lægstu launa aðeins 0,7% lakari en hann var í byrjun 2007 og þar sem kjarasamningar hafa verið framlengdir munu lágmarkslaun hækka um 11.000 kr. eða 5,9%. Því mun kaupmáttur lægstu launa verða 5,1% hærri í febrúar en hann var í byrjun árs 2007.

Kaupmáttur meðallauna félagsmanna í VR1 tók stærri dýfu í hrúninu en lágmarklaunin og er enn 5,5% lakari en hann var í byrjun árs 2007. Hann er þó einnig að taka við sér og hefur vaxið um 7,1% frá byrjun árs 2010. Samkvæmt kjarasamningum munu laun hækka að lágmarki um 3,25% frá 1. febrúar og þá verður kaupmáttur félagsmanna aðeins 2,4% lægri en í ársbyrjun 2007.

ÞRÓUN LAUNA OG VERÐLAGS TIL LOKA ÁRS 2012

Samanburður á hækkun launa og verðlags	Hækkun frá byrjun árs 2007	Hækkun frá byrjun árs 2010
Lágmarkslaun	49,0%	18,9%
Meðallaun félagsmanna VR	41,9%	20,3%
Launavísitala Hagstofu	40,2%	19,1%
Neysluverðvísitala	50,1%	12,3%
01 Matur og drykkjavörur	49,8%	11,4%
02 Áfengi og tóbak	68,1%	8,1%
03 Föt og skór	73,9%	16,5%
04 Húsnæði, hiti og rafmagn	35,2%	12,4%
05 Húsgögn, heimilisbúnaður o.fl.	66,9%	10,6%
06 Heilsa	35,6%	6,3%
07 Ferðir og flutningar	86,5%	20,8%
08 Póstur og sími	39,2%	18,7%
09 Tímstundir og menning	37,1%	4,3%
10 Menntun	28,4%	19,9%
11 Hótel og veitingastaðir	39,9%	11,5%
12 Aðrar vörur og þjónusta	45,3%	10,3%
Kaupmáttur lágmarkslauna	-0,7%	5,9%
Kaupmáttur meðallauna í VR	-5,5%	7,1%

2012 Í TÖLUM

23.391

afgreiðslur í VR (samkvæmt miðakerfi)

13.086

félagsmenn fengu greitt úr varasjóð

452.207.326 KR.

5.549

félagsmenn fengu styrk úr starfsmenntasjóð að upphæð

168.924.663 KR.

3450

Útleigur orlofshúsa

¹ Hér er tekið meðaltal af heildarlaunum félagsmanna í VR þegar búið er að taka í burtu 15% lægst launuðu og 15% hæst launuðu. Ekki er tekið tillit til fjölda unninna tíma.

VR GLEYMDIST EKKI AFTUR

Guðmundur H. Garðarsson, fyrrverandi formaður VR, ræðir um nokkra bautasteina í árdaga VR, þar á meðal viðræðurnar við Sambandið, umsóknina um aðild að ASÍ, fyrsta verkfall í sögu VR og samskiptin við Bjarna Benediktsson forsætisráðherra.

Viðtal: **Pétur Blöndal** // Mynd: **Eddi**

Balar með köðlum á bryggju. Sjómenn við höfnina og báturinn VE Jóhann Jónsson liggur við festar. Leiftur úr málverki á veggnum heima hjá Guðmundi H. Garðarssyni, fyrrverandi formanni VR. Hann settist ungur í stjórn félagsins árið 1956, ári síðar varð hann formaður og gegndi því embætti til ársins 1980. „Birgir Kjaran hringdi í mig, en hann hafði kennt mér hagfræði í Verslunarskólanum og fylgst vel með þegar ég fór til Þýskalands í nám, en hann hafði sjálfur verið þar við nám,“ segir Guðmundur þegar við setjumst að spjalli.

„Hann bað mig að líta út til sín, en þá vann hann hjá Magnúsi Kjaran, heildverslun föður síns. Hann sagði að það þyrfti að bjóða fram mann, þessir eldri í stjórninni gætu ekki komið sér saman og menn hölluðust að því að ég yrði að gefa kost á mér til formennsku í VR. Yngri menn þyrftu að koma að þessu starfi. Ég hafði verið til sjós á togurum, eins og tíðkaðist í gamla daga, og unnið verkamannavinnu á sumrin, þannig að ég þekkti svolítið til verkalyðsmála.“

SAMBANDIÐ VAR TREGT TIL

Niðurstaðan varð sú að Guðmundur var kosinn formaður. Þetta var í árdaga VR og ekki allir búnir að viðurkenna VR sem samningsaðila. „Þarna var ötul skrifstofustjóri, Sverrir Hermannsson, og hann var með skrifstofustúlku og innheimtumann, því við þurftum að innheimta félagsgjöldin hjá fólkinu sjálfu. Tekjurnar voru ekki meiri en það að við Sverrir þurftum stundum að taka

víxil í Útvegsbankanum til að geta borgað vinnulaunin. En VR átti húsnæðið og allar hæðir voru leigðar nema sú efsta. Smám saman vorum við viðurkenndir af okkar viðsemjendum, kaupmönnum, smásölum og iðnrekendum.“

En svo kom alvarlegur þröskuldur. „Það var Sambandið. Þegar við ætluðum að fá það til að viðurkenna samninga við VR sigldi allt í strand. Við mættum harðri andstöðu. Það þótti okkur Sverri skritið. Við töluðum við Erlend Einarsson forstjóra og vinnumálafulltrúa hans, Hjört Hjartar, sem var harður samvinnumaður og framsóknarmaður. Það kemur fram í sjálfsævisögu Erlendar að þetta hafi verið Sambandinu erfitt mál, því hann leit svo á að starfsmenn Sambandsins og kaupfélaganna ættu að vera eins og félagsdeild í samvinnuhreyfingunni. Þetta gátum við Sverrir ekki fellt okkur við, því við vorum að byggja upp stéttarfélag verslunar- og skrifstofumanna. Við vildum að sjálfsögðu að þetta yrðu heildarsamtök eins og hin félögin. Verkamenn voru félagar í Dagsbrún, hvort sem þeir unnu hjá Sambandinu eða Héðni.

Við fórum á fund Eðvarðs Sigurðssonar, formanns Dagsbrúnar, út af þessu vandamáli. Hann var góður maður og reyndist okkur vel. Við fengum hann til að fara með okkur á fund með Erlendi og eitthvað fór Erlendur að vera tregur til. En síðar segir Erlendur í ævisögu sinni að Eðvarð hafi látið sig vita að ef Sambandið

viðurkenndi ekki samningsrétt og stöðu VR fyrir hönd skrifstofu- og verslunarmanna færi Dagsbrún í samúðarverkfall til að tryggja VR þennan rétt. Þá gáfu þeir sig og stofnuðu deild samvinnustarfsmanna innan VR. Svona var þetta.“

ASÍ HAFNAÐI UMSÓKN VR UM AÐILD

En fleira þurfti að ákveða á fyrstu árum félagsins. „Ekki voru allir á því að VR ætti að ganga í ASÍ, sumir voru á móti og aðrir fylgjandi,“ segir Guðmundur. „Það var þungur róður og nokkuð alvarlegur innan félagsins. En við Sverrir vorum þeirrar skoðunar að við ættum að sækja um aðild að ASÍ. Við létum á það reyna og svo fór að umsókn okkar var hafnað af ASÍ. Málinu var vísað til félagsdóms, sem úrskurðaði að VR ætti félagslegan rétt á því í samræmi við stjórnarskrá að vera félagi innan þessarar hreyfingar.“

Í millitíðinni kynntist Guðmundur forystumönnum danskra verslunar- og skrifstofumanna. „Þeir veittu okkur öflugan stuðning, skrifuðu meðal annars bréf til ASÍ þar sem þeir lýstu furðu yfir afstöðunni til okkar. Við vorum hálfgerðar hornrekur, því forkólfar ASÍ vildu ekki fá svona hægrisinnað félag inn í samtökin, eins og þeir sögðu. Enda kom í ljós þegar við komum inn að vöxturinn var svo mikill í versluninni, en tiltölulega minni hjá öðrum, að við urðum þungavigtarafi í átökum innan ASÍ. En viðmótið var ekki alltaf jafnelskulegt. Undir lok sjötta áratugarins komum við Sverrir í lðnó á undirbúningsfund fyrir 1. maí í Reykjavík. Við fundum



laus sæti við einn bekkinn og fyrir aftan okkur voru nokkrar konur. Þegar við tylltum okkur heyrðum við þær þískra: „Hvað eru þessar búðar-lukur að gera hér?“ En við létum á engu bera.“

GLEYMDIST AÐ TALA VIÐ VR

Fyrsta verkfall VR var árið 1963. „Viðreisnarstjórnin þurfti að ná tökum á ríkisfjármálunum og grípa til miður skemmtilegra ráðstafana, sem að okkar mati fólu í sér of mikla kjaraskerðingu,“ segir Guðmundur.

„Þá var ákveðið af félögunum á Reykjavíkursvæðinu að það yrðu átök um haustið og ef

samningar næðust ekki myndum við boða til verkfalls 10. desember. Svo gerist það undarlega í lok nóvember að við fréttum það úti í bæ að hin félögin væru að falla frá verkfalli. Hvert félag varð að tilkynna það með tilskildum fyrirvara. En ekkert var rætt við okkur og því ákváðum við að halda okkar striki.“

Á þessum tíma var Magnús L. Sveinsson skrifstofustjóri VR og formaður samninganefndarinnar. Í stjórn með Guðmundi sátu meðal annars Eyjólfur Guðmundsson varaformaður, sem vann hjá Síld og fiski, Björn Þórhallsson viðskiptafræðingur, Böðvar Pétursson hjá

Helgafelli og Hannes Þ. Sigurðsson hjá Sjóvá, sem einnig var þekktur knattspyrnudómari.

„Vinnuveitendur létu ríkisstjórnina vita að VR færi í verkfall 10. desember,“ segir Guðmundur. „Þá fæ ég hringingu og er boðaður á fund til Bjarna Benediktssonar forsætisráðherra. Ég tók Eyjólf með mér á fundinn. Bjarni tók á móti okkur í gamla stjórnarráðshúsinu og sagði: „Ég var að fréttu að þið ætluðu að halda því til streitu að fara í verkfall 10. desember. Það er rétt fyrir jól og aðrir fallnir frá verkfalli. Þetta kemur manni svolítið sérkennilega fyrir sjónir.“ Þá segi ég: „Það er nú einu sinni þannig, að við fréttum það bara á skotsþónum að aðrir ætluðu að hætta við. Ég hafði gert ráð fyrir að komið yrði formlega að okkur eins og öðrum.“

Þá varð vandræðaleg þögn uns Bjarni sagði eitthvað á þessa leið: „Ég veit ekki hvernig því viðvíkur, þetta hefur skolast til hjá þeim.“ Hann sagði nú ekki beint að þeir hefðu gleymt okkur. „Þetta var klaufalegt af þeim,“ bætti hann við.

„Því miður getum við ekki hætt við,“ sagði ég. „Það er svo brýnt sem við þurfum að ná fram fyrir okkar félagsmenn. Við viljum fá viðræður og niðurstöður.“

ÞETTA VAR EINS OG Á SJÓNUM

Í framhaldi af fundinum með Bjarna voru haldnir viðræðufundir með VR og Vinnuveitendasambandinu en ekki náðist samkomulag og því skall verkfallið á... „Það var umtalað að Bjarni blandaði sér ekki í viðræðurnar frá degi til dags,“ segir Guðmundur. „En hann sagði: „Þið látið mig nú vita daglega hvernig gengur.“ Við Eyjólfur mættum því daglega til hans klukkan fjögur, nema þriðja daginn fékk ég tannpínu um morguninn, var alveg að sálást og fékk tíma hjá vini mínum Jóni Hafstein tannlækni. „Komdu bara um tvöleytið,“ sagði hann. „Það á að duga. Þú kemst örugglega til Bjarna klukkan fjögur.“ Tannlæknastofan var í timburhúsinu við hliðina á Hótel Borg, þannig að ekki var langt að fara í Stjórnarráðið. Nema að viðgerðin tók lengri tíma, þannig að við Eyjólfur vorum tuttugu mínútum of seinir í Stjórnarráðið. Þegar okkur var hleypt inn til Bjarna kom hann á móti okkur og sagði: „Jæja, loksins mætið þið. Það var nú meiningin að menn mættu hingað klukkan fjögur.“ Þá svaraði ég: „Ég biðst afsökunar á því. Ég var með tannpínu og átti um tvennt að

“

Barna var ötull skrifstofustjóri, Sverrir Hermannsson, og hann var með skrifstofustúlku og innheimtumann, því við þurftum að innheimta félagsgjöldin hjá fólkinu sjálfu. Tekjurnar voru ekki meiri en það að við Sverrir þurftum stundum að taka víxil í Útvegsbankanum til að geta borgað vinnulaunin. En VR átti húsnæðið og allar hæðir voru leigðar nema sú efsta. Smám saman vorum við viðurkenndir af okkar viðsemjendum, kaupmönnum, smásölum og iðnrekendum.

velja, að fara til tannlæknis og vera í lagi hér, eða bíða með það og vera ómögulegur hér.“ „Ég skil það“, svaraði hann og lyftist brúnin. „En þú hefur getað látið vita.“

Svo ræddum við málin og greindum Bjarna frá atriðunum sem við lögðum mesta áherslu á. Þá sagði hann að málið væri þess eðlis að það yrði varla útkljáð á nokkrum dögum, hvort við gætum sæst á að því yrði vísað í Kjaradóm. Það varð úr að við fengum okkar fram í nokkrum veigamiklum atriðum, en öðru var vísað til Kjaradóms og úr varð að við fengum mikilvægar leiðréttingar. Fólk var ánæggt með hvernig til tókst. En ég svaf ekkert í fjóra sólarhringa,“ segir Guðmundur og fær ekki varist brosi. „Maður sofnaði bara fram á borðið. Þetta var eins og á sjónum.“

SAMIÐ UM AÐILDARSKYLDU OG FLEIRA

Útkoman var mikilvæg fyrir félagið. Aðildarskylda alls verslunar- og skrifstofufólks að félaginu var eitt af þeim atriðum sem samkomulag náðist um 13. desember. Þá var samþykkt flokkaskipan – ólíkir launaflokkar eftir störfum og 10% launahækkun. Öðru var vísað til Kjaradóms og niðurstaðan þar var hagstæð. Til marks um það hækkuðu laun um 43% að meðaltali, vinnuvikan styttest um tvær klukkustundir, greiðslur í veikindaforföllum jukust og útkall reiknaðist minnst tvær klukkustundir. „VR varð ekki til sem launþegafélag fyrr en árið 1955,“ segir Guðmundur. „Þannig að við vorum að stíga fyrstu skrefin okkar árið 1963. Þetta var mikilvægur áfangi í sögu félagsins. VR gleymdist ekki aftur.“



Og það voru ýmsar upptakur meðan á verkfallinu stóð. „Þegar verkfallsverðirnir mættu hjá Þorbirni Borg, sem var mikill vinur minn, þá var hann þannig maður að hann var alltaf í verkinu sjálfur. Það var frægt að þegar fólk kom í búðina gat hann staðið við búðarborðið að afgangi eða verið að slátra á bak við. Verkfallsverðirnir höfðu lítinn skilning á þessu og gerðu athugasemdir við að þarna væri einhver að vinna sem ætti alls ekki að vera að vinna. Í því var karlinn að sprauta á gólfíð í vinnslusalnum. Og eitthvað hefur hann sprautað nálægt þeim. Upphófst mikil reikistefna þar sem þeir sögðu: „Hann sprautaði á okkur!“ Guðmundur brosir. „Eflaust sprautaði hann ekkert á þá, bara rétt við lappirnar á þeim. En svona gat spennan verið.“

Og hún átti sér margar birtingarmyndir. „Eina skiptið sem tengdafaðir minn Ásgeir



Þorsteinsson verkfræðingur, mikill ágætis maður, nefndi starf mitt hjá verkalyðshreyfingunni vorum við að snæða hádegisverð, sennilega á þriðja degi verkfalls. Hann var mikill vinur Magnúsar J. Brynjólfssonar stórkaupmanns og sagði: „Ég rakst á Magnús vin minn í Austurstræti og hann er með þungar áhyggjur af þér út af þessu verkalyðsveseni.“ Meira sagði hann ekki. Hann sagði ekki: „Getið þið farið að hætta þessu.“ Og það var eins gott að ég átti góða eiginkonu sem þoldi öll þessi læti, því síminn lét mig aldrei í friði.

Að lokum segir Guðmundur að hvorki fyrr né síðar hafi Bjarni blandað sér í verkalyðsmálin með tilmæli eða skipanir. „En hann gat haft sína skoðun og þá var eins gott að vita að tveir plús tveir eru fjórir en ekki fimm.“



EKKI GLEÝMA AÐ SVARA !

29

Könnunin er á leiðinni til þín, ef þú svarar gætir þú komist á Airwaves í haust eða til útlanda.

Könnun VR á Fyrirtæki ársins og launakjörum 2013 er send til fullgildra félagsmanna fyrir hluta febrúarmánaðar. VR hefur gert þessa könnun nær árlega í fimmtán ár og hefur hún fest sig í sessi sem stærsta og víðamesta vinnumarkaðskönnun sem gerð er á íslenskum vinnumarkaði. Við hvetjum þig til að taka þátt! Þeir sem svara eiga möguleika á að vinna miða á Airwaves-hátíðina í haust eða gjafabréf frá Icelandair.

Þátttakendum í könnuninni um fyrirtæki ársins hefur fjölgað mikið á síðustu árum, árið 2000 fengu rúmlega tíu þúsund starfsmenn á vinnumarkaði senda könnun og einskorðaðist hún þá við félagsmenn VR. Nú taka hátt í 25 þúsund félagsmenn VR þátt, þúsundir starfsmanna ríkis og borgar og að auki bjóða mörg fyrirtækja og stofnanir öllum sínum starfsmönnum að taka þátt – án tillits til stéttarfélagaðildar - og telur sá hópur nokkur þúsund manns. Könnunin í ár nær þannig til nær fimmtíu þúsund starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði.

FYRIRTÆKI ÁRSINS

Könnunin er tvískipt hvað félagsmenn VR varðar. Í fyrri hluta er spurt um fyrirtæki ársins og er þá leitað eftir viðhorfum félagsmanna til vinnustaðarins, s.s. aðbúnaðar og stjórnunar. Spurt er um líðan fólks í vinnunni, samskiptin á vinnustaðnum og hvernig stjórnendur koma fram við starfsmenn. Öðrum starfsmönnum fyrirtækja en einungis félagsmönnum VR stendur til boða að svara þessum hluta könnunarinnar og er það undir stjórnendum fyrirtækisins komið að óska eftir því við VR.

Niðurstaðan er val á Fyrirtæki ársins í þremur stærðarflokkum fyrirtækja; fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru færri en 20, fyrirtækjum þar sem fjöldinn er 10 – 49 starfsmenn og svo fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru fleiri en 50 talsins. Auk þess fá tíu efstu fyrirtækin í hverjum stærðarflokki viðurkenningu sem Fyrirmyndarfyrirtæki ársins.

LAUNAKÖNNUN

Hinn hluti könnunarinnar – spurningar um launin – snýr að félagsmönnum eingöngu. Þá er spurt um heildarlaun og aðrar launatengdar greiðslur fyrir janúarmánuð þessa árs. Í ár felur þessi hluti einnig í sér nokkrar aðrar spurningar, s.s. um jafnréttismálin, starfsþróun og jafnvægi vinnu og einkalífs. Niðurstöður launakönnunar nýtast félagsmönnum þannig bæði til að meta eigin stöðu á vinnumarkaði hvað launin og launaþróun varðar en einnig til að bera sig saman við aðra á vinnumarkaði á fjölmörgum öðrum sviðum.

Niðurstaðna beggja kannanna er beðið með mikilli eftirvæntingu ár hvert og vekja þær ætíð athygli og umtal. Niðurstöðurnar í könnuninni um fyrirtæki ársins verða kynntar í maí en launakönnunin verður birt í september. Capacent Gallup sér um framkvæmd og úrvinnslu könnunarinnar, sem stendur til 9. mars.

Ef þú hefur ekki fengið senda könnun um miðjan febrúarmánuð skaltu hafa samband við okkur í síma 510 1700 eða með því að senda póst til vr@vr.is.

BROTIST ÚT ÚR MIÐSTÝRÐRI SAMNINGAGERÐ

Magnús L. Sveinsson ræðir um verkfallið árið 1988, sem efnt var til í því skyni að hækka lægstu launataxtana. Það var fyrsta skrefið í átt að breyttu fyrirkomulagi á vinnumarkaðnum.

Viðtal: **Pétur Blöndal** // Mynd: **Eddi**

„Það er verkfallið 1988,“ segir Magnús L. Sveinsson og hellir kaffi í bolla. Hann er verklegur og með uppþrettar ermar. „Samningar voru almennt lausir á þessum tíma og einstök verkalyðsfélög ekki í samstöðu. Við gerðum kröfu um að lægsti taxtinn eða lágmarkslaunin yrðu miðuð við 42 þúsund. Og rökin fyrir þeirri kröfu okkar voru þau að ríkisvaldið eða stjórnvöld hefðu sett lög um tekjuskatt og ákveðið að skattleysismörkin skyldu vera 42 þúsund krónur. Við litum svo á að með þessu hefðu stjórnvöld viðurkennt að 42 þúsund króna mánaðarlaun væru svo lág að ekki væri réttlætanlegt að leggja neina beina skatta á slík laun.“

VORU TAXTARNIR LÆGRI EN ÞAÐ?

„30.855,“ svarar Magnús alvarlegur. Eftir andartakspögn til áherslu orðum sínum bætir hann við: „Það voru okkar meginrök að stjórnvöld litu svo á að 42 þúsund króna laun þyldu engan skatt. Þá horfðum við til þess að kaup-sýslumenn þyldu þessa breytingu, en hjá þeim vann stór hluti af okkar félagsmönnum og þeir voru stöðugt að lengja þann tíma sem þeir greiddu með 80% álagi. Fyrst þeir voru svona fjáðir að geta stöðugt lagt 80% ofan á launataxtana vildum við skoða hvort ekki væri rétt að fara styttri leið, hækka lægstu launin eilítið og miða við skattleysismörkin.“

Á þessum tíma voru líka miklar yfirborganir, að sögn Magnúsar. „Það var eðlilegt vegna þess að lægstu launin voru svo lág. Það sýndi sig að kaup-sýslumenn höfðu úr töluvert

miklum peningum að móða og þess vegna var engan veginn réttlætanlegt að hafa launataxtana svona lága, langt fyrir neðan það sem viðurkennt var að menn gætu lifað af. Kaupsýslumenn réðust líka í fjárfestingar upp á tugi milljarða um þetta leyti, svo peningarnir voru til. Og við töldum okkur hafa sterk rök fyrir þessari kröfu okkar.“

En vinnuveitendur voru á öðru máli. „Þeir höfnuðu kröfum okkar með öllu,“ segir Magnús. „Þó að við hefðum boðað verkföll gengu þeir ekki nærri okkar kröfum. Við ætluðum fyrst einungis að boða verkfall í matvöruverslunum en úr því vinnuveitendur höfnuðu alfarið okkar kröfugerð hættum við við það og boðuðum allsherjarverkfall.“

UM 60 SJÁLFSTÆÐIR SAMNINGAR

Allsherjarverkfallið kom til framkvæmda 22. apríl árið 1988. Ríkissáttasemjari kom með sáttatillögu eftir að verkfallið hófst, sem lögð var fyrir félagsfund og kolfelld 30. apríl, en hún taldist engu að síður samþykkt af því að undir 35% félagsmanna tóku þátt í kosningunni. Lög kveða á um að til að synjun á tillögu sáttasemjara sé gild þurfi 35% félagsmanna að taka þátt í kosningunni, en einungis 33,2% tóku þátt. Tillaga ríkissáttasemjara var því samþykkt þó að meirihluti þeirra sem tóku þátt í atkvæðagreiðslunni segðu nei.

„Það má kannski skjóta því hér inn í að fjöldi fyrirtækja stóð í biðröð eftir að undirrita sjálf-

stæða einhliða samninga við okkur um að lágmarkslaun væru 42 þúsund,“ segir Magnús. „Um 60 fyrirtæki gerðu slíka samninga og eigendur þeirra lýstu undrun sinni á því að samtök vinnuveitenda skyldu láta koma til verkfalls frekar en að ganga að þessari kröfu okkar.“

Magnús er vel undirbúinn. Nú dregur hann fram úrklippu úr DV frá 5. maí árið 1988. „Ég ætla að leyfa mér að rifja upp afstöðu forstjóra Flugleiða, Sigurðar Helgasonar. Hann vann í verkfallinu og hafði náttúrulega leyfi til þess. DV tók viðtal við hann og þar sagði Sigurður í lokin: „Ég held að þetta verkfall hafi ekki snúist um laun starfsmanna Flugleiða. Þeir hafa mun betri laun en þá taxa sem átökin snerust um.“ Af þessum ummælum verður að draga þá ályktun að Flugleiðir hafi frekar valið þann kost að láta nærri hálf mánaðar verkfall koma til framkvæmda hjá fyrirtækinu en að viðurkenna í kjarasamningum lágmarkstaxta sem voru þó mun lægri en lægstu laun hjá Flugleiðum að hans sögn.“ Hann lyftir viðtalinu til áréttingar. „Þetta er náttúrulega mjög merkilegt.“

PRENN LÖG SETT TIL AÐ STRIKA ÚT LAUNAHÆKKUN

En um hvað var svo samið? „Samkvæmt miðlunar-tillögu sáttasemjara var eilítil byrjunarhækkun á launatóxtum, en síðan áttu á næstu tíu mánuðum að koma hækkunir upp á 5,25% í þremur áföngum. Áður en fimm mánuðir voru liðnir var búið að setja þrenn lög á okkur þar



sem 4% af þessum 5,25% voru strikuð út. Í einum lögunum var reyndar kveðið á um að við mættum ekki semja á ákveðnu tímabili. Þetta var ekki í fyrsta skipti sem ríkisvaldið setti lög og breytti umsömdum launum. Það gerðist á bilinu tíu til tuttugu sinnum, bara á tíu ára tímabili, að sett voru lög þar sem gildandi launataxtar voru ógiltir með lögum. Þannig að ríkisvaldið hefur ráðið þessum lágu launatöxtum þó að verkalýðshreyfingunni sé alltaf kennt um.“

Í því hringir farsími blaðamanns og honum berast þær fréttir að sonur hans sé kominn með horn á höfuðið eftir að hafa hlaupið á

vegg. „Æ, þetta gerist,“ segir Magnús og hlær góðlátlega. „Aumingja strákurinn.“

Fall er fararheill. Og samtalið heldur áfram. „Þessir lágu launataxtar leiddu síðan til þess að aðeins 5% félagsmanna VR tóku laun samkvæmt töxtum, sem þýddi að 95% vinnuveitenda höfnuðu samningum sem samtök vinnuveitenda kröfðust. Hinn almenni vinnuveitandi hafnaði sem sagt láglaunastefnu Vinnuveitendasambandsins.“

Enn kveður Magnús fast að orði. „Sagt var að hækkun lægstu launa ylli verðbólgu, því

launahækkunar gengju í gegnum launakerfið, en spyrja má á móti: „Valda ekki yfirborganir verðbólgu?“ Það sýndi sig að yfirborganir og einhliða ákvarðanir vinnuveitenda um laun juku mjög launabilið frá lægstu til hæstu launa.“

BREYTT VINNUBRÖGD, FÆRRI VERKFÖLL

Lægstu laun VR eru núna komin upp í 185.450 en reyndar er sú trygging ef menn hafa enga yfirvinnu eða annað fær enginn minna en 193 þúsund. „Það er óneitanlega merkilegt að ef við leggjum launavísitöluna á 42 þúsund krónurnar ættu launin samkvæmt því að vera 183.246 í nóvember 2012. Lægstu launin eru því komin nánast í það sama og 42 þúsund krónurnar voru árið 1988. Það hefur tekið 25 ár að ná þessum lágmarkslaunum og við höfum því verið nokkuð á undan okkar samtíð í kröfugerðinni.“ Hann hallar sér aftur. „Ha!“

Af hverju er minna um verkföll núna en áður?

„Það er rétt að geta þess að síðan gerðir voru samningar sem mikil sátt var um árið 1991, svo kölluð þjóðarsátt, hefur verið miklu meiri sátt um alla samningagerð,“ segir Magnús. „VR breytti líka um stíl. Við fórum að gera starfsgreinasamninga. Lengi framan af gengu allir samningar út á að tekið væri mið af getu fiskvinnslunnar í landinu og að allir lágmarkstaxtar í landinu ættu að vera samkvæmt lágmarkstöxtum fiskvinnslunnar. Ekki var fiskvinnslufólk of sælt með þau laun, en það fékk líka bónus sem gat tvöfaldað launin. Við fengum ekkert slíkt. Þannig að við börðumst fyrir því að gera starfsgreinasamninga með þeim rökstuðningi að starfsgreinararnar væru misjafnlega í stakk búnar að greiða laun. Það hefðu einfaldlega ekki allir sömu möguleika í greiðslu launa.“

Fleira kemur til. „Við gerðum líka kröfu um að markaðslaunin yrðu opinberuð, þ.e. launin á vinnumarkaðnum sem vinnuveitendur höfðu ákveðið einhliða. Og að tekið yrði mið af þeim þegar samið væri við vinnuveitendur. Jafnframt sömdum við um að gerðar yrðu launakannanir þar sem fólk gæfi upp sín laun, vitaskuld ekki undir nafni, og með því virkjuðum við fólk í sjálf í launabaráttunni. Ef það var upplýst hver launin væru almennt á markaðnum, raunveruleg laun, gat fólk sem var á lægri launum en annar í sama starfi farið til síns yfirmanns og knúið fram launahækkun með rökum: „Ég óska eftir að fá það sama!“

“

„Það er verkfallið 1988,“ segir Magnús L. Sveinsson og hellir kaffi í bolla. Hann er verklegur og með uppbrettar ermar. „Samningar voru almennt lausir á þessum tíma og einstök verkalýðsfélög ekki í samstöðu. Við gerðum kröfu um að lægsti taxtinn eða lágmarkslaunin yrðu miðuð við 42 þúsund. Og rökin fyrir þeirri kröfu okkar voru þau að ríkisvaldið eða stjórnvöld hefðu sett lög um tekjuskatt og ákveðið að skattleysismörkin skyldu vera 42 þúsund krónur.

Við sömdum líka um að fólk fengi viðtöl við sína yfirmenn, þar sem vinnuveitandinn var skyldaður til að hlusta á og ræða við launþegann um kjaramála. Með þessu var fólkið sjálft virkjað, það tók þátt í kjarabaráttunni, en við stóðum við bakið á því með því að tryggja að þessar launakannanir færu fram og að undirmenn hefðu rétt á að ræða við sinn yfirmann um sín kjör. Þetta leiddi til verulegra launahækkana til fjölda fólks.“ Nú er Magnúsi farið að hitna í hamsi.

„Með þessu var brotist út úr miðstýrðri samningagerð, þar sem raunveruleg kjör voru aldrei á borðinu. Það sýnir best brotalamirnar í þeirri aðferðafræði að samtök vinnuveitenda knúðu okkur til að samþykkja launasamninga sem vinnuveitendur sjálfir höfðu hafnað! En nú sitjum við ekki lengur föst í kóngulóarvef miðstýrðra kjarasamninga VSÍ, þar sem allar starfsstéttir urðu að taka mið af afkomu fiskvinnslunnar.“

FÓLK FÆRÐI FÓRNIR FYRIR MANNRÉTTINDI

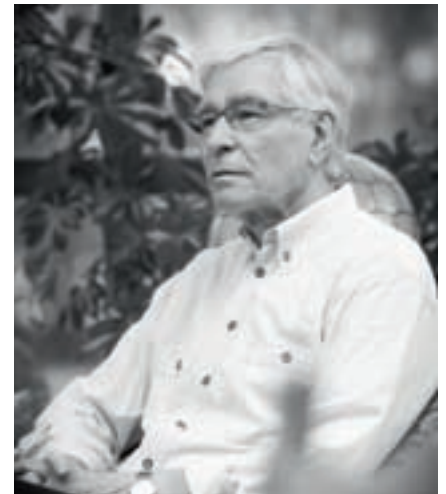
Hvernig leið fólki meðan á þessu gekk? „Fólki líður aldrei vel í verkföllum,“ svarar Magnús. „En fólk hafði þá reynslu að launatóxtunum, þessum lágu sem enginn gat lifað af, varð ekki þokað upp nema fólk færði fórnir. Og það er nú dálítið merkilegt að sumt af því að sem menn telja sjálfsgöð mannréttindi í dag og allir eru sammála um þurfti lægst launaða fólki oft að fórna margra vikna launum til að knýja fram. Í því sambandi get ég nefnt atvinnuleysistryggingasjóð. Lægst launaða



fólkið fór í sex vikna verkfall árið 1955 til að knýja á um að atvinnuleysistryggingasjóður yrði stofnaður. Þetta voru verkamenn og verkakonur. Hver ætlar að halda því fram í dag að það séu ekki sjálfsgöð mannréttindi að fá atvinnuleysisbætur? Við skulum ekki gleyma þessu fólki sem fórnaði sex vikna launum til að knýja fram þessi réttindi.“

Það hefur tekið á að vera í forsvari í verkfalli?

„Það þýðir ekkert að vera í forystu í verkalýðs-hreyfingunni nema hafa sterkan skráp,“ segir Magnús. „Auðvitað tók maður á sig byrðar, en félagsmenn stóðu mjög fast að baki forystu félagsins, enda hefðum við ekki farið í þessi átök annars. Auðvitað var fólk orðið langþreytt á þessum lágu launatóxtum sem allir viðurkenndu, og þar á meðal stjórnvöld, að enginn gæti lifað af. Og það lá ljóst fyrir að ef þessu hefði haldið áfram svona væru komnar



tvær þjóðir í landinu. Þjóð sem ekki gat lifað á laununum sínum og hinir sem höfðu það betra og sumir miklu betra.“

Magnús byrjaði sem skrifstofustjóri hjá VR árið 1962, varð formaður árið 1982 og var það í tuttugu ár til ársins 2002. Hann átti sæti í borgarstjórn í tuttugu ár, frá árinu 1974 til 1994, og var forseti borgarstjórnar í níu ár. En hvernig datt hann inn í starfið hjá VR? „Þannig var að ég vann hjá olíufélaginu Skeljungu í Reykjavík. Þá hringdi Guðmundur H. Garðarsson í mig, hann var formaður VR og við höfðum kynnst eilítið, og spurði hvort ég væri tilbúinn að taka að mér að vera framkvæmdastjóri hjá VR. Sverrir Hermannsson var þá að hætta og hafði ráðið sig sem framkvæmdastjóra Vísis. Ég tók því við af Sverri í mars 1962.“

Hann brosir. „Þannig var það.“

NÚ ERU GÓÐ RÁÐ DÝR

ÓKEYPIS!

Ráðgjöf fyrir félagsmenn VR







Vissir þú að VR veitir ...

... kjaramálaráðgjöf og lögfræðiaðstoð vegna ágreiningsmála tengdum kjarasamningi – án endurgjalds

... starfsendurhæfingarráðgjöf fyrir félagsmenn í samstarfi við VIRK endurhæfingarsjóð – án endurgjalds

... atvinnuleitendum í félaginu ráðgjöf á sviði vinnumiðlunar, starfs- og námsráðgjafar, í samstarfi við STARF – án endurgjalds

Krossgáta

	SÍVALN INCAR	BLÓS FYKLI- FISKAR	FRÁ- SÖGN	FALL- DEMI KOTAR	AFLOG ELD- STEOR	RÝK- KORN	INHALFA	VIAT BORD
		6						
		SKIP- VEI- ANA						
		LSÓGAR + BYR			9			
		SEIN- PIPU					3	
		BÖRN DRAUT- UM			20			
	2	BÝÐUR RAN- FUAL- ANA						
ANSAÐ								
HREINS- AK + DÝRIN		18						VONDS + KEMUR
KUGA								
SYST- IRIN								
HEILA- RULL								
								
VEIDAR- FERI		OLJOS FKO- UNNAR HELST						
SWA- BYLI								
ITSHJ- JONNA MÖRS								
VERK- KREIS + STAKT								
STAF- URINN								
								
BOK- STAFUR								
BEINA AD								
SÖDD								
GER- VALLAR + AST- FANLUNN								
								
HEFTA								
REIÐ + ELDS								
								
								



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er:

Lítið stoðar auður án yndis

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er **Höskuldur Marselíusarson**. Höskuldur stundar hagfræðinám í Háskóla Íslands samhliða vinnu hjá Morgunblaðinu. Hann stundar ýmis félagsstörf og hefur sungið með nokkrum kórum en syngur núna með háskóla kórnum. Við óskum Höskuldi innilega til hamingju með vinninginn.

Í lausn krossgátunnar hér til hliðar er málsháttur. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifð „krossgáta“ utan á umslagið.

Skilafrestur er til 21. febrúar 2013.

Utanáskriftin er:

VR-blaðið

**Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7
103 Reykjavík**

Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is

HVAÐ GERIR VR FYRIR ÞIG?

Félagsgjald VR er 0,7% af launum. Allir sem hafa greitt félagsgjald í einn mánuð eiga rétt á aðstoð kjaramáladeildar og sjúkradagpeningum.

TIL AÐ VERÐA FULLGILDUR FÉLAGSMAÐUR OG EIGA RÉTT Á ÞEIM FRÍÐINDUM SEM ÞVÍ FYLGIR ÞARF AÐ HAFNA GREITT LÁGMARKSFÉLAGSGJALD SÍÐUSTU 12 MÁNUÐI. Á MÓTI FÉLAGSGJALDI ÞÍNU GREIÐIR ATVINNUREKANDI SEM HÉR SEGIR:

- 1% í sjúkrasjóð,
- 0,25% í orlofsjóð,
- 0,20% í starfsmenntasjóð
- 0,13% í endurhæfingarsjóð

Allir sem greitt hafa til félagsins síðastliðna tólf mánuði geta sótt um lykilorð inn á Mínar síður á vefnum þar sem hægt er að sjá yfirlit yfir greiðslu félagsgjalda og hvaða þjónustu viðkomandi hefur nýtt sér. Fullgildir félagsmenn sjá að auki stöðu sína í sjóðum félagsins.

VR GÆTIR ÞINNA HAGSMUNA

- VR gerir kjara- og fyrirtækjasamninga
- VR aðstoðar við útreikning launa, túlkun kjarasamninga og lausn ágreiningsmála á vinnustað
- VR aðstoðar við gerð ráðningarsamninga
- VR veitir lögfræðiaðstoð vegna kjaramála og innheimtu launakrafna, m.a. vegna gjaldprota fyrirtækja
- VR gerir á hverju ári launakönnun og könnun á fyrirtæki ársins til viðmiðunar fyrir félagsmenn
- VR stendur fyrir herferðum í fjölmiðlum til að vekja athygli á ýmsum málum, s.s. launamun kynjanna, einelti og kynferðislegri áreitni
- VR minnir á rétt félagsmanna sinna, s.s. launahækkningar, orlofs- og desemberuppbót og hvíldartíma með auglýsingum í fjölmiðlum.
- VR er aðili að ASÍ

EF UPP KOMA VEIKINDI EÐA SLYS ÁTTU MÖGULEIKA Á

- Sjúkradagpeningum eftir að veikindarétti lýkur (80% af launum) í allt að 270 daga
- Slysadagpeningum vegna slysa í frítíma (80% af launum)
- Sjúkradagpeningum vegna áfengismeðferðar (80% af launum).
- Dagpeningum vegna veikinda barna yngri en 16 ára (80% af launum) í allt að 270 daga
- Slysa-, dánar- og örorkubótum vegna barna að 16 ára aldri
- Örorkubótum vegna slyss í frítíma, allt að 14,7 milljónir króna
- Dánarbótum, dæmi: eftirlifandi maki með 3 börn yngri en 21 árs fengi 2.800.000 kr.

VR VARASJÓÐUR

VR varasjóður sameinar réttindi félagsmanna í mismunandi sjóðum í einn sjóð sem þeir geta nýtt af meira frjálsræði og með meiri sveigjanleika en áður hefur verið. Í sjóðinn renna fjármunir sem áður voru notaðir til styrkja af ýmsu tagi úr sjúkrasjóði og tiltekinn hluti af iðgjöldum í orlofsjóð. Félagsmenn hafa áfram val um að nýta varasjóð sinn til þessara þátta en fá nú að auki þann möguleika að safna í sjóð til að nota í stærri verk eða til að mæta áföllum á lífsleiðinni.

VR LEGGUR SITT AF MÖRKUM TIL BETRA ORLOFS FÉLAGA SINNA

- Þú átt kost á að leigja orlofshús VR allan ársins hring og tjaldvagna yfir sumartímann.
- Hægt er að panta orlofshús VR 16 vikum fram í tímann og gildir þá reglan fyrstur bókar, fyrstur fær.

VR STYÐUR SÍ- OG ENDURMENNTUN HEILS HUGAR. ÞÚ ÁTT MÖGULEIKA Á

- Starfsmenntastyrk, upphæð styrks fer eftir stigaeign hvers og eins.
- Tólstundastyrk.

GREIÐARI LEIÐ AÐ UPPLÝSINGUM, ÞÚ FÆRÐ VR BLAÐIÐ SENT HEIM ÞÉR AÐ KOSTNAÐARLAUSU

JAFNLAUNA- VOTTUN VR



BSI 12345-2013

Nýtt vopn í jafnréttisbaráttu

Enn á ný tekur VR forystu í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði með útgáfu sérstakrar Jafnlaunavottunar.

Jafnlaunavottun VR byggir á nýjum jafnlaunastaðli Staðlaráðs Íslands en gengur skrefinu lengra og skýrir þau viðmið sem atvinnurekendur verða að uppfylla. Þá gerir Jafnlaunavottun VR ófrávíkjanlega kröfu um að utanaðkomandi aðili geri úttekt á launakjörum fyrirtækja eða stofnana. Nánar á jafnlaunavottun.vr.is