



08

HVER ER STAÐAN Í  
KJARAMÁLUNUM?

14

HVER ER STAÐAN  
Í EFNAHAGSLÍFINU?

17

HVER ERU  
LAUNIN 2015?

30

HVERJIR VORU AÐ FÁ  
JAFNLAUNAVOTTUN?



17

## LAUNAKÖNNUN 2015

17

Launakönnun 2015

18

Heildarlaun hækka um 3% milli ára

19

Ávinningur af meiri menntun eykst á ný

20

Hver eru launin 2015?

22

Samanburður á milli ára

24

Skref aftur á bak

25

Viðhorf til jafnréttis jákvæðara

## FÉLAGSMÁL

04

Fréttir

06

Þetta snýst allt um mannleg samskipti

07

Hádegisfyrirlestrar haust 2015

26

Atvinnuráðgjafar VR  
- þjónusta fyrir félagsmenn VR

27

Áhugaverð námskeið fyrir trúnaðarmenn VR

28

Fólkið okkar

30

Arion banki fjölmennasta fyrirtæki með vottun

32

Það er stefna N1 að gæta fyllsta jafnréttis milli kvenna og karla

34

Krossgátan

35

Fyrirmyndarfyrirtæki eru eftirsóknarverðir vinnustaðir

## KJARAMÁL

08

Meginefni nýgerðs kjarasamnings

10

Kjarasamningur VR og SA 2015 - launatöflur

11

Hvað gera kjaramálaráðgjafar hjá VR

12

Við verðum að finna lausnina

14

Staðan í íslensku efnahagslífi

16

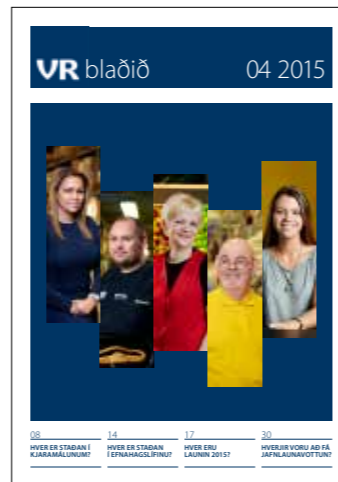
Launaviðtalið



06



12



## Forsíðumynd

Félagsmenn VR

Ljósmyndir: Guðmundur Þór Káráson

## VR blaðið

4. tbl. 37. árgangur september 2015

## Húsi verslunarinnar

Kringlunni 7

103 Reykjavík

Sími 510 1700

vr@vr.is

www.vr.is

## Ábyrgðarmaður

Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður

## Ritstjóri

Unnur Guðrún Indriðadóttir

## Umbrot og útlit

Tómas Bolli Hafþórsson

## Ljósmyndir

Birgir Ísleifur, Guðmundur Þór og Haraldur Guðjónsson

## Prentun

Oddi

## Upplag

25.700

## Stjórn VR

Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður

Bjarni Þór Sigurðsson varaformaður

Benóný Valur Jakobsson ritari

Birgir Már Guðmundsson

Dóra Magnúsdóttir

Guðrún Björk Hallbjörnsdóttir

Harpa Sævarsdóttir

Helga Ingólfssdóttir

Ingibjörg Ósk Birgisdóttir

Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir

Páll Örn Líndal

Ragnar Þór Ingólfsson

Rannveig Sigurðardóttir

Sigurður Sigfússon

Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir

## Varamenn

Ólafur Reimar Gunnarsson

Óskar Guðmundsson

Sigmundur Halldórsson

## ERFITT VERKEFNI FRAM UNÐAN

Kjaramálin setja svip sinn á þjóðfélagið þessi misseri og ljóst að fram undan eru erfiðir tímar. Staðan í efnahagsmálum hér á landi ætti að öllu jöfnu að gefa okkur sóknarfæri en nýlegur úrskurður gerðardóms sveipar framtíðina óvissu.

Í úttekkt hagfræðings VR í þessu blaði kemur fram að í alþjóðlegum samanburði sé staða íslensks efnahagslífs nokkuð góð. Við höfum haft burði til að vinna okkur betur út úr kreppunni en mörg nágrannaríkjanna. Spár gera ráð fyrir auknum hagvexti, atvinnuleysi hefur minnkað og kaupmáttur hefur aukist hratt. Reyndar er staðan sú að lítið vantar upp á að við náum sama kaupmætti og fyrir hrun, samkvæmt Kaupmáttarvísitölu VR.

Þess vegna er mikilvægt að við leggjumst öll á eitt til að finna lausn á þeim hnút sem kjaramálin virðast komin í. Forsendur kjarasamninga VR gera ráð fyrir endurskoðun samninga í febrúar í ljósi launapróunar á vinnumarkaði. Að öllu óbreyttu óttast ég að stór hluti launafólks á hinum almenna vinnumarkaði verði með lausa samninga á vormánuðum. Við getum ekki látið það gerast. Okkar biður það erfiða verkefni að finna lausn sem kemur í veg fyrir að efnahagslífið fari á hliðina á nýju ári.

## LAUNAKÖNNUN VR 2015

Í þessu blaði eru birtar niðurstöður launakönnunar VR fyrir árið 2015, en félagið hefur staðið fyrir slíkri könnun meðal félagsmanna í hartnær tvo áratugi. Könnunarinnar er ætíð beðið með nokkurri eftirvæntingu því hún færir félagsmönnum mikilvægar upplýsingar um markaðslaun í ólíkum atvinnugreinum og fyrir ólík störf sem þeir geta nýtt sér í kjarabaráttunni. Niðurstöðurnar gefa þeim færi bæði á að staðsetja sig á vinnumarkaði og fylgjast með þróun launa í sambærilegum störfum.

En launakönnun VR gefur okkur hjá félaginu einnig dýrmætar upplýsingar. Hún gefur okkur færi á að fylgjast með launapróun milli ára og milli atvinnugreina. Hún sýnir okkur hvernig staða félagsmanna er á vinnumarkaði á hverjum tíma og hvernig hún þróast. Hún segir okkur hver viðhorf þeirra eru og hvar brýtur á. Launakönnunin er mikilvægt tæki í hagsmunabaráttu félagsins.

Niðurstöðurnar í ár vekja okkur til umhugsunar um stöðu kynjanna á vinnumarkaði – ekki í fyrsta skipti. Vísbendingar eru um að launamunur kynjanna kunni að vera að aukast aftur eftir að hafa dregist saman jafnt og þétt undanfarin fimmtán ár. Við sjáum að kynbundinn launamunur hjá stjórnendum eykst og aukagreiðslur karla í hærri launuðum störfum aukast meira en kvenna.

Þessi niðurstaða herðir okkur enn í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. VR hefur verið í fararbroddi í baráttunni og við munum ekki gefa neitt eftir. Vonandi verða þessar niðurstöður til þess að hrista upp í okkur öllum svo við getum snúið þessari þróun við áður en hún festir sig í sessi. ■

Ólafía B. Rafnsdóttir,  
formaður VR.



## HVAÐA STYRKI GETUR ÞÚ SÓTT UM?

### VR VARASJÓÐUR NÝTIST:

- Til kaupa á líkamsræktarkorti.
- Til kaupa á hjálpartækjum, t.d. gleraugum, heyrnartækjum og fleira.
- Vegna endurhæfingar t.d. sjúkráþjálfunar.
- Vegna læknis og lyfjakostnaðar.
- Til kaupa á menntunarþjónustu.
- Til kaupa á orlofstengdri þjónustu VR og fleira.

### STARFSMENNTASJÓÐUR:

- Styrkir til starfstengdra námskeiða, ráðstefna og náms.
- Styrkir til almenns náms til eininga innanlands og erlendis.
- Styrkir til tómstundanámskeiða innanlands.
- Ferðastyrkir tengdir námi.

Þú sérð þína stöðu í sjóðnum á Mínum síðum á [www.vr.is](http://www.vr.is)  
Þú sækir um rafrænt á Mínum síðum á [www.vr.is](http://www.vr.is)

## MIKILVÆGT AÐ VITA!

Tveggja ára aðlögunartímabili nýrra reglna Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks lýkur í lok þessa árs. Nýjar reglur tóku gildi árið 2014 og á aðlögunartímabilið að veita þeim félagsmönnum sem eiga mörg uppsöfnuð stig í sjóðnum samkvæmt eldri reglum tækifæri til að nýta stigin til ársloka 2015.

Á nýju ári 2016 fylgja allir félagsmenn SVS nýjum úthlutunarreglum sjóðsins. Fullgildur félagsmaður getur fengið endurgreidd 75% af námskostnaði, allt að 90.000 krónur á ári. Hægt er að safna styrknum í þrjú ár og nýta þá 270.000 krónur í eitt samfellt nám ef ekkert hefur verið sótt um í sjóðinn samfleytt í þrjú ár. Þetta ákvæði tekur gildi 1. janúar 2017.

Réttur samkvæmt nýjum úthlutunarreglum byggir á félagsgjaldi 12 mánuði fyrir umsókn og eru réttindin hlutfallsleg ef starfshlutfall er lægra en 100%. Sótt er um á Mínum síðum á [www.vr.is](http://www.vr.is)



## SKÓLAKYNNINGAR – MIKILVÆGAR FYRIR UNGMENNI!

Undanfarin ár hefur VR staðið fyrir kynningum á réttindum og skyldum fyrir nemendur grunn- og framhaldsskóla á félagsvæði VR. Á síðasta ári voru alls haldnar 46 kynningar fyrir tæplega 1.600 nemendur.

VR leggur mikla áherslu á að bjóða skólum upp á slíka fræðslu og áréttir mikilvægi þess að foreldrar fylgist vel með og hafi samband ef einhverjar spurningar vakna. Daði Rúnar Pétursson, sérfræðingur á þróunarsviði VR, hefur yfirumsjón með skólakynningum VR og segir kynninguna vera í senn fróðlega og mjög skemmtilega. „Þar má helst nefna myndbönd með Jóni Gnarr sem slá alltaf í gegn. Þetta bara klikkar ekki, ég hlæ alltaf jafnmikið,“ segir Daði.

Að sögn Daða er farið yfir helstu grunnþætti er varða réttindi og skyldur á kynningunni. „Það er mjög mikilvægt að ungmenni viti hvað stéttarfélag er og hvað stéttarfélög gera fyrir félagsmenn sína. Svo dæmi sé tekið fórum við yfir kjarasamninga, launataxta, launaseðla, lágmarkslaun, veikindarétt, samfélagsmiðla og hversu mikilvægt það er fyrir krakkana að vera upplýst um rétt sinn,“ segir Daði.

„Ég vildi að ég hefði fengið slíka kynningu þegar ég var á þessum aldri,“ segir Daði og vonar að sem flestir skólar nýti sér þessa þjónustu okkar í haust. „Fræðslan hefur mikið forvarngildi og hvet ég forsvarsmenn skóla að hafa samband við okkur í síma 510 1700 eða senda tölvupóst á mig á [dadi@vr.is](mailto:dadi@vr.is) til að bóka tíma.“

## HVERNIG VERÐA FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI TIL?

Það ber vott um styrka og skilvirka mannauðsstjórnun að vera fyrirmyndarfyrirtæki og oft getur verið erfitt að viðhalda góðum árangri. En hvernig ná fyrirtæki góðum árangri og hvað þarf til að viðhalda honum? Hvernig verður fyrirmyndarfyrirtæki til? Þessu var svarað á morgunverðarfundi VR fyrr á árinu sem haldinn var í kjölfar könnunar félagsins á Fyrirtæki ársins 2015.

Forsvarsmenn tveggja fyrirtækja sem hafa náð góðum árangri í könnuninni fluttu áhugaverð erindi á fundinum. Elín Gränz, mannauðsstjóri Opinna kerfa, fór yfir hvernig fyrirtækið hefur nýtt sér niðurstöðurnar til að byggja upp mannauðinn. Fyrirtækið var á síðasta ári hástökkvari ársins í flokki stærri fyrirtækja og nú árið 2015 var fyrirtækið í 6. sæti.

Pétur Þór Halldórsson, forstjóri S4S, fór yfir hvernig það viðheldur góðum árangri, en fyrirtækið rekur ellefu skóverslanir á Íslandi. Fyrirtækið var í 4. sæti í flokki stórra fyrirtækja og því fyrirmyndarfyrirtæki. Fyrirtækið var einnig fyrirmyndarfyrirtæki árið 2014 og var þá í 2. sæti. Tómas Bjarnason, sviðsstjóri starfsmannarannsóknna, fór yfir könnunina Fyrirtæki ársins, en Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent við viðskiptafræðideild HÍ var fundarstjóri. Bæði Pétur og Elín sendu fundargesti út með góðar tillögur og lausnir í mannauðsmálum og hvernig eigi að viðhalda ánægju starfsmanna.



Tómas Bjarnason, Gylfi Dalmann, Ólafía B. Rafnsdóttir, Pétur Þór Halldórsson og Elín Gränz.

## NÝIR OG ENDURKJÖRNIR TRÚNAÐARMENN VR

**Aðalbjörg Guðjónsdóttir**  
Laugar ehf.

**Aðalsteinn Heimir Jóhannsson**  
Tryggingamiðstöðin hf.

**Agnieszka Maria Surma**  
Hagkaup

**Andrés Ingi Vigfússon**  
Rio Tinto Alcan á Íslandi hf.

**Andri Þór Kristinsson**  
PricewaterhouseCoopers ehf.

**Anna Elín Jasonardóttir**  
Terra Nova Sól ehf.

**Anna Kristín Fenger**  
Lífeyrissjóður verslunarmanna

**Anna Ottadóttir**  
Ólgerðin Egill Skallagrímsson ehf.

**Antonios Karaolanis**  
Landvélar ehf.

**Arnar Már Bergmann**  
Ellingsen ehf.

**Arnar Már Þorsteinsson**  
Húsasmiðjan ehf.

**Arndís Helga Kristjánsdóttir**  
Iceland Construction hf.

**Ágúst Sigurjónsson**  
Íslandshotel hf.

**Ásta B. Andersen Sveinsdóttir**  
Borgun hf.

**Baldvín Orri Þorkelsson**  
Poulsen ehf.

**Birna Guðný Björnsdóttir**  
Miðbæjarhótel/Centerhotels ehf.

**Bjarni Gaukur Þórmundsson**  
Hópbílar Kynnisferða ehf.

**Björg Jóna Sveinsdóttir**  
Motus ehf.

**Björn Jónsson**  
LS Retail ehf.

**Björn Kristján Arnarson**  
Advania hf.

**Borislav Makarov**  
Betware ehf.

**Daniel James Roche**  
Hótel 1919 ehf.

**Dariusz Adam Feliksiak**  
SORPA bs.

**Dorothee Annabelle O'Keeffe**  
Ferðakompaníið ehf.

**Edda Svanhildur Holmberg**  
Icelandair ehf.

**Elfa Björt Gylfadóttir**  
Eirberg ehf.

**Elin Sigríður Gísladóttir**  
Leikfélag Reykjavíkur ses.

**Elín Valgerður Gautadóttir**  
Hagkaup

**Erna Sif Jónsdóttir**  
Deloitte ehf.

**Eva Indriðadóttir**  
Flugleiðahótel ehf.

**Guðlaug Rúna**  
Guðmundsdóttir

Hagkaup

**Guðmundur Bergmann**  
Pálsson

Húsasmiðjan ehf.

**Guðmundur Ivan Guðmundsson**  
Elko ehf.

**Guðrún Björg Gunnarsdóttir**  
Actavis Group PTC ehf.

**Guðrún Hrefna Bragadóttir**  
Bilanaust ehf.

**Guðrún Ólafsdóttir**  
Medis ehf.

**Guðrún Ýr Halldórsdóttir**  
Dressmann á Íslandi ehf.

**Gunnar Júlíus Gunnarsson**  
Eimskip Ísland ehf.

**Harpa Hlín Haraldsdóttir**  
Eignarhald ehf.

**Haukur Bernhardsson Linn**  
Flúgger ehf.

**Helga Bryndís Jónsdóttir**  
Bryggjutor ehf.

**Hlín Guðjónsdóttir**  
Actavis Group PTC ehf.

**Hrafnhildur Sigurgísladóttir**  
Íslandsspil sf.

**Hrólfur Örn Friðriksson**  
Bakkinn vöruhótel ehf.

**Inga Jóna Þórisdóttir**  
Mímír-símenntun ehf.

**Íris Björg Helgadóttir**  
Hagkaup

**Jóhann Bjarni Pétursson**  
BAUHAUS slhf.

**Jóhanna Dúna Viborg**  
Árvakur hf.

**Jón Magnússon**  
Hekla hf.

**Jóna Guðrún Kristinsdóttir**  
Elko ehf.

**Jóna Matthildur Jónsdóttir**  
ISS Ísland ehf.

**Kristín Auður Lárusdóttir**  
Fjarðarkaup ehf.

**Kristín Björnsdóttir Jensen**  
Flugleiðahótel ehf.

**Kristín Þorleifsdóttir**  
Vörður tryggingar hf.

**Kristjana Jenný Ingvarsdóttir**  
Húsgagnahöllin ehf.

**Leo Smári Gunnarsson**  
Elko ehf.

**Linda Ósk Þorleifsdóttir**  
Nordic Visitor ehf.

**Linda Rós Reynisdóttir**  
Vátryggingafélag Íslands hf.

**Margrét Rán Kjærnestad**  
Atlantik ehf.

**Paul Robert Elsy**  
CCP hf.

**Pétur Eggert Oddsson**  
Deloitte ehf.

**Salbjörg Ólafsdóttir**  
Bakkinn vöruhótel ehf.

**Sara Hrund Ólafsdóttir**  
Íslandshotel hf.

**Sigríður Inga Þorkelsdóttir**  
Ferðaskrifstofa Kynnisferða ehf.

**Sigrún Birgisdóttir**  
Garðheimar Gróðurvörur ehf.

**Sigrún Erna Guðjónsdóttir**  
Nýherji hf.

**Sigurbjörg U. Guðmundsdóttir**  
Flugfélag Íslands ehf.

**Soffía Gunnarsdóttir**  
Stafir lífeyrissjóður

**Soffía Rut Þórisdóttir**  
FERIA ehf.

**Svanhildur E. Benjaminsdóttir**  
Tryggingamiðstöðin hf.

**Sveinbjörn Rögnvaldsson**  
Skjaldbreið ehf.

**Tinna Jónsdóttir**  
Hagar verslanir ehf.

**Tullia Emma Segatta**  
Reitir fasteignafélag hf.

Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?

# ÞETTA SNÝST ALLT UM MANNLEG SAMSKIPTI

Auður Franklín hefur starfað við verslunarstörf í rúm 30 ár. Hún er lærður tanntæknir og starfaði lengi vel á tannlæknastofu. Þegar Kringlan var opnuð í ágúst 1987 hóf Auður störf í skóversluninni Skæði um helgar og framtíðin var ráðin. Það var því kona með mikla reynslu af verslunar- og þjónustustörfum sem kíkti í kaffi til okkar í VR á dögnum.



Auður hefur starfað í versluninni Steinar Waage frá árinu 2008. „Í lok þess árs sameinuðust skóverslanirnar Steinar Waage, Skór.is og Valmiki og ég fylgdi með,” segir Auður með bros á vör. Fyrirtækin heyra í dag undir fyrirtækið S4S, sem á og rekur 11 skóverslanir á Íslandi. S4S hefur náð góðum árangri í könnun VR á Fyrirtæki ársins, var fyrirmyndarfyrirtæki í ár og í fyrra og í topp fimm í flokki stórra fyrirtækja bæði árin. Niðurstöðurnar koma Auði ekki á óvart; það er gott að vinna hjá fyrirtækinu, segir hún. „Það er skemmtilegt í vinnunni, góður starfsandi og alltaf frábærar áhrif. Ég hafði ekki unnið áður hjá svona stóru fyrirtæki og hélt í raun að það gæti ekki verið svona gott að vinna hjá stóru fyrirtæki, en það er frábært,” segir Auður.

## SKEMMTILEGT AÐ VERA Í VINNUNNI

Það sem gerir starfið svona skemmtilegt að sögn Auðar er fólkið sem kemur í verslunina og samstarfsfólkið. Hún hittir fjöldann allan af nýju fólki á hverjum degi og er einnig með marga fastakúna. „Það er alltaf gaman að vera innan um fólk, ég bara get ekki hætt að vinna. Mæti fyrst á morgnana og fer síðust. Þetta eru ákveðin forréttindi,” segir Auður, sem fagnaði 70 ára afmæli í október á síðasta ári. „Svo er það samstarfsfólkið, ég er að vinna með frábæru fólki. Það er ekki mikil starfsmannaveltu hjá okkur og við erum svo heppin að vera með sama sumarstarfsfólkið ár eftir ár. Ég held að það segi nú sitt,” segir Auður.

» Auður er okkar albesti sölumaður, hefur verið kosin Sölumaður ársins mörg ár í röð, og það er tekið beint út úr sölukerfinu. Mjög traustur starfsmaður sem elskar að vera í vinnunni, ég hef stundum áhyggjur af henni hvað hún vinnur mikið! «

Pétur Þór Halldórsson,  
forstjóri S4S

Hún kvíðir hálfpartinn fyrir því að hætta að vinna en hún er svo heppin að hún getur nánast ráðið því sjálf. „Þeir eru nú búnir að segja mér að ég megi minnka við mig hvenær sem ég vil, en ég er ekkert viss um að ég vilji það,” segir Auður. „Svo lengi sem ég hef heilsu til langar mig að halda áfram.”

## ER KAUPHEGDUN ÍSLENDINGA AÐ BREYTTAST?

Aðspurð segist Auður ekki finna mikinn mun á kauphegðun Íslendinga í gegnum árin, þrátt fyrir fleiri utanlandsferðir og aukna netverslun. „Við bjóðum upp á breitt vöruúrval fyrir alla fjölskylduna. Fólk veit að það fær góða þjónustu

hjá okkur, við reynum að sníða hana að þörfum hvers og eins og finnum að fólk líður vel með að koma til okkar.”

Hvað varðar netverslun finnst Auði að fólk vilji líka koma og máta, finna áferð og annað slíkt. „Netverslunin hjá okkur gengur vel og margir nýta sér þann möguleika. Frábær kostur fyrir fólk sem býr úti á landi eða á erfitt með að komast í verslanir, en það er alltaf hægt að skila og skipta hjá okkur,” segir Auður. Hins vegar er annars konar hópur sem verslar í Kaupfélaginu og á skor.is og þá frekar yngri fólk sem vinnur þar, en alveg frábært ungt fólk, segir Auður.

Það sem Auði finnst helst hafa breyst í verslun á undanförunum árum er að opnunartími hefur lengst og meira er um tilboðsdaga eins og Kringlukast og miðnæturopanir. Hún telur þessa þróun ekki endilega slæma, hér á árum áður hafi verið útsala í júlí og aftur í janúar en ekkert meira, engir aðrir tilboðs- eða útsöladagar. „Nú er hins vegar búið að koma fólki upp á breyttan opnunartíma og fjölmarga tilboðsdaga, margir bíða eftir þessum dögum til að koma og skoða og versla,” segir Auður.

## MENNTUN OG NÁMSKEIÐ

Eins og kom fram er Auður lærður tanntæknir og hefur sótt ýmis námskeið bæði í sölu og þjónustu, mannlegum samskiptum og sálfræði. Hjá S4S er reglulega boðið upp á sölunámskeið og segir Auður það hafa hjálpað sér mikið í þjónustustarfinu. Einnig komi sérfræðingar frá skóframléiðendum með námskeið og kynni ýmsar nýjungar.

## SKÓDELLA

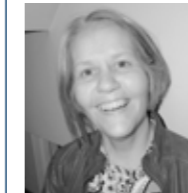
Það er ekki hjá því komist að spyrja Auði, með þessa löngu reynslu í sölu á skóm, hvort hún sé ekki með skódellu. Nei, svarar hún, skáparnir heima hjá Auði eru ekki fullir af skóm eins og maður hefði haldið. „En skórnir eru samt punkturinn yfir i-ið, ég vil alltaf vera í fallegum og þægilegum skóm,” segir hún brosandí.

## HVERT ER LEYNDARMÁLID?

Auður hefur verið kosin sölumaður ársins mörg ár í röð, segir forstjóri S4S, Pétur Þór Halldórsson. Hvernig fer maður að því, spyrjum við. Þetta er mjög einfalt, segir Auður. „Þetta byggist allt á samskiptum og að ná góðum tengslum við viðskiptavininn. Hafa áhuga á því sem maður gerir og fólkinu sem maður afgreiðir. Vera vakandi og veita persónulega þjónustu,” segir Auður að lokum. ■

## HÁDEGISFYRIRLESTRAR HAUST 2015

VR býður fullgildum félagsmönnum á skemmtilega og fróðlega hádegisfyrirlestra. Allir fyrirlestrar eru haldnir í sal VR á jarðhæð í Húsi verslunarinnar. Í boði eru léttar veitingar. Félagsmenn utan höfuðborgarsvæðisins geta horft á fyrirlestrana gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofum VR á Egilsstöðum, Akranesi og í Vestmannaeyjum. Skráning á [www.vr.is](http://www.vr.is) eða hjá þjónustuveri VR í síma 510 1700.

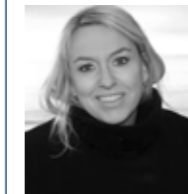


**24. SEPTEMBER 2015** Kl. 12.00-13.00

**AÐ LOSA SIG ÚR HEILSUSPILLANDI FAÐMLAGI SÓFANS**

**Fyrirlesari:** Edda Kjartansdóttir

Vaninn er sterkt afl og það er auðvelt að koma sér upp venjum sem ekki eru manni hollar. Í erindinu verður fjallað um það hvernig miðaldra kona sem hafði fitnað mikið á fimm árum tókst á við þá staðreynd að þurfa að breyta lífsháttum sínum til að missa ekki heilsuna. Gefin eru dæmi um mikilvæg atriði sem fólk sem vill taka ábyrgð á eigin heilsu þarf að takast á við og fjallað um það hversu sterkt og áhrifamið afli hugurinn er.



**8. OKTÓBER 2015** Kl. 12.00-13.00

**ERT ÞÚ ÞAÐ BESTA SEM ÞÚ GETUR ORÐIÐ?**

**Fyrirlesari:** Herdís Pála Pálsdóttir

Á þessum hádegisfyrirlestri skoða þátttakendur hvort þeir eru sannfærðir um að þeir hafi gert sitt besta til að verða það besta sem þeir geti orðið. Skoðaðar ástæður fyrir því hvað kann að hafa stoppað okkur eða haldið aftur af okkur og hvernig við getum haldið áfram að vinna í því að verða það besta sem við getum orðið. Skoðað er hvernig viðhorf okkar hafa áhrif á árangur okkar í lífinu og það hvernig við veljum í lífinu getur aukid árangur okkar og ánægju á sama tíma – enda sé ánægja forsenda árangurs, en ekki öflugt.



**22. OKTÓBER 2015** Kl. 12.00-13.00

**LAUNAVIÐTALIÐ**

**Fyrirlesari:** Gylfi Dalmann Aðalsteinsson

Niðurstöður í Launakönnun VR undanfarin ár hafa sýnt að þeir félagsmenn sem hafa farið í launaviðtal bæti starfskjör sín. Í þessum fyrirlestri verður rætt um launaviðtalið og hvernig starfsmenn geta undirbúið sig fyrir það og sagt frá helstu aðferðum samningatækni sem nýtast í því. Farið verður yfir hvað er hægt að semja um og leiðir til að ná markmiðum.



**5. NÓVEMBER 2015** Kl. 12.00-13.00

**LINKEDIN – HVERNIG NÝTUM VIÐ OKKUR ÞAÐ?**

**Fyrirlesari:** Jón Gunnar Borgþórsson

Farið verður yfir hvað LinkedIn er, hvernig og hvaða upplýsingar sé rétt að setja inn á „prófil“ og hvernig megi nýta sér miðilinn til samskipta, öflunar viðskipta og atvinnuleitar. Jón Gunnar er rekstrarhagfræðingur sem hefur bæði nýtt sér LinkedIn persónulega og einnig við markaðssetningu á vegum fyrirtækja. Samskiptanet hans á miðlinum nær nú til ríflega 15 milljóna manna og „fyrsta þreps“ tengingar hans eru rétt tæplega 3.500.



**19. NÓVEMBER 2015** Kl. 12.00-13.00

**JÁKVÆÐ SAMSKIPTI – AF HVERJU ERU ÞAU MIKILVÆG?**

**Fyrirlesari:** Páll Ólafsson

Fyrirlesturinn fjallar um mikilvægi góðra samskipta og hvernig hægt er að forðast erfiðleika og samskiptavanda. Hvernig getum við nýtt hina mismunandi eiginleika fólks til að gæða vinnustaði eða fjölskyldur betra lífi? Hvað gerir okkur að betri fjölskyldu? Hvað hjálpar okkur að ganga betur í vinnunni? Skemmtilegur og lifandi fyrirlestur á mannamáli!

# MEGINEFNI NÝGERÐS KJARASAMNINGS

Í lok maí voru undirritaðir kjarasamningar á almennum vinnumarkaði milli VR og Landssambands ísl. verzlunarmanna (LÍV) annars vegar og Samtaka atvinnulífsins hins vegar. Þá höfðu samningar verið lausir frá 1. janúar 2015, eða í um fimm mánuði. Staðan á vinnumarkaðnum í heild var mjög erfið, mörg stéttarfélög höfðu boðað verkföll eða voru farin í verkföll.

VR og LÍV höfðu boðað verkföll, enda lítið gerst í viðræðum milli aðila, og fengið slíkt umboð samþykkt í almennri atkvæðagreiðslu. Til marks um alvarleika deilunnar hafa fæst þessara félaga farið í eða boðað til verkfallsaðgerða síðan 1988.

Staðan á vinnumarkaði var sú að verðbólga hafði í fyrsta skipti í mjög langan tíma mælst hólæg. Aðilar á vinnumarkaði vildu halda þeim stöðugleika og margt benti til þess að viðskiptalífið væri að rétta úr kútnum eftir nokkur mögurr ár. Mikið var rætt um samninga í anda þjóðarsáttar frá árinu 1990 og reynt var að fá aðila til að sameinast um hvað væri til skiptanna, „innan hins efnahagslega stöðugleika“ en slíkt reyndist mjög torsótt. Á síðustu stundu var komið í veg fyrir verkföll að mestu á almennum vinnumarkaði, þegar verslunarmenn og verkafólk tóku þann kost að klára samninga eftir mjög langa samningalotu. VR og LÍV skrifuðu undir kjarasamning þann 29. maí 2015. Samningurinn var borinn undir atkvæði félagsmanna, sem samþykktu hann með 74% greiddra atkvæða.

## MARKMIÐ OG INNIHALD

Samningurinn gengur fyrst og fremst út á að hækka lægstu laun og tryggja ákveðna lágmarkslaunapróun. Áhersla var á að reyna að tryggja stöðugleika með hófsömum launahækkunum til fjögurra ára sem tryggja áttu aukinn kaupmátt launa á tímabilinu.

## LAUNABREYTINGAR ÞANN 1. MAÍ 2015

Launapróunartrygging fyrir þá sem hófu störf hjá sama fyrirtæki fyrir 1. febrúar 2014.

Laun undir kr. 300.000 fengu 7,2% hækkun og fór hækkun launa stiglækkandi í jöfnum skrefum frá þeirri tölu niður í 3,2% hækkun við kr. 750.000 í laun. Til frádráttar kom sú launahækkun sem starfsmaður hafði fengið frá 2. febrúar 2014. Hækkun launa gat þó aldrei orðið lægri en 3,2%.

Launabreyting til starfsmanna sem hófu störf hjá sama fyrirtæki frá 1. febrúar – 31. desember 2014.

Launahækkun 3,2%.



**ELÍAS G. MAGNÚSSON**  
FORSTJÓRNARMAÐUR  
KJARAMÁLASVIÐS VR

Lágmarkslaunataxtar hækkuðu um kr. 25.000 auk þess sem lægsti taxti var hækkaður um kr. 3.400 í sérstakri hækkun. Á móti þessari hækkun var gerð sú breyting að grunnlaun teljast nú vera 20 ára taxti en voru áður miðuð við 18 ár.

## LAUNABREYTINGAR ÞANN 1. MAÍ 2016

Launapróunartrygging fyrir þá sem hófu störf hjá sama fyrirtæki fyrir 1. maí 2015.

Laun hækka um 5,5%, að lágmarki 15.000 fyrir dagvinnu. Til frádráttar kemur sú launahækkun sem starfsmaður kann að hafa fengið á á tímabilinu frá 2. maí 2015 til 30. apríl 2016.

Launabreyting til starfsmanna sem hófu störf hjá sama fyrirtæki frá 1. maí – 31. desember 2015.

Launahækkun 3,2%.

Lágmarkslaunataxtar hækka um kr. 15.000.

## LAUNABREYTINGAR ÞANN 1. MAÍ 2017

Almenn launahækkun sem nemur 3%.

Kauptaxtar hækka um 4,5%.

## LAUNABREYTINGAR ÞANN 1. MAÍ 2018

Almenn launahækkun sem nemur 2%.

Kauptaxtar hækka um 3%.

## ORLOFS- OG DESEMBERUPPBÆTUR

Orlofsuppbót 2015

kr. 42.000 vegna 1. maí 2014–30. apríl 2015

Orlofsuppbót 2016

kr. 44.500 vegna 1. maí 2015–30. apríl 2016

Orlofsuppbót 2017

kr. 46.500 vegna 1. maí 2016–30. apríl 2017

Orlofsuppbót 2018

kr. 48.000 vegna 1. maí 2017–30. apríl 2018

Desemberuppbót 2015 kr. 78.000

Desemberuppbót 2016 kr. 82.000

Desemberuppbót 2017 kr. 86.000

Desemberuppbót 2018 kr. 89.000

## LÁGMARKSTEKJUTRYGGING

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf (171,15 klst.) á mánuði fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem hafa starfað 6 mánuði í sama fyrirtæki, að lágmarki 900 klst.

Frá 1. maí 2015 kr. 245.000 á mánuði

Frá 1. maí 2016 kr. 260.000 á mánuði

Frá 1. maí 2017 kr. 280.000 á mánuði

Frá 1. maí 2018 kr. 300.000 á mánuði

Hér er um uppbót að ræða á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum fyrir 171,15 klst. og eru þá meðtaldar allar álags- og aukagreiðslur sem falla innan dagvinnu- og eftirvinnutímabils. skv. kjarasamningi.

## BREYTINGAR Á LAUNUM STARFSMANNA 20 ÁRA OG YNGRI

Laun 18 og 19 ára verða 95% af launum 20 ára, sem teljast nú byrjunarlaun.

Einstaklingar sem eru 18 og 19 ára geta þó farið á byrjunarlaun 20 ára þegar þeir hafa náð 6 mánuðum í starfi og að lágmarki 700 klst. í starfsgrein og skal öll reynsla metin frá 16 ára aldri

Við 20 ára aldur er starfsreynsla starfsmanna metin við röðun í frekari starfsaldursþrep.

Laun 17 ára eru því 89% af byrjunarlaunum 20 ára.

Laun 16 ára eru því 84% af byrjunarlaunum 20 ára.

Laun 15 ára eru því 71% af byrjunarlaunum 20 ára.

Laun 14 ára eru því 62% af byrjunarlaunum 20 ára.

Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár starfsmannsins en ekki fæðingardag.

## SAMNINGSFORSENDUR

Samningurinn hvílir á þremur meginforsendum:

- Að kaupmáttur aukist á samningstímanum.
- Að launastefna hans verði stefnumarkandi fyrir aðra kjarasamningagerð.
- Að ríkisstjórnin efni loforð í tengslum við kjarasamninga, skv. yfirlýsingu.

Skipuð var forsendunefnd sem fer yfir málin og er fyrsta endurskoðun í febrúar 2016, síðan í febrúar 2017 og 2018.

Komist nefndin að því að forsendur hafi ekki staðist skulu aðilar leita samkomulags um viðbrögð til að stuðla að markmiðum samningsins og treysta forsendur hans. Náist ekki samkomulag um viðbrögð er hægt að segja samningum upp með tilskildum fyrirvara. Samningurinn getur þá losnað fyrst þann 1. maí 2016.

## BREYTINGAR Á ÁKVÆÐUM KJARASAMNINGS

Námskeið sem starfsmaður sækir og nýtist eingöngu hjá viðkomandi fyrirtæki skal greiða að fullu. Almenn atkvæði um námskeið sem starfsmaður sækir og nýtist ekki eingöngu hjá viðkomandi atvinnurekanda er óbreytt.

Skerpt var á ákvæði varðandi ráðningarsamninga, þ.e. að vinnuveitanda er skylt að skilgreina í ráðningarsamningum lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku, skýra vikulegan vinnutíma eða starfshlutfall starfsmanns.

Skrifað er nú inn í kjarasamninga að þar sem rafræn skráning eða stimpilklukka er notuð við skráningu vinnutíma getur starfsmaður óskað eftir að fá aðgang að slíkum gögnum eða afrit af tímaskráningum. Slíkt var ekki til staðar áður.

Að auki voru eftirfarandi þættir:

- Bókun um sveigjanleg starfslok
- Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma
- Bókun um mat á námi til launa
- Bókun um öryggismál afgreiðslufólks – framhald á vinnu nefndar aðila í þeim málum
- Bókun um samráðsnefnd sem fjallar um ágreiningsmál vegna túlkana í kjarasamningi aðila.
- Sameiginleg ákvæði og bókanir stéttarféлага
- Skýring vegna óvinnufærni af völdum vinnuslysa og atvinnusjúkdóma
- Breyting á ákvæðum kjarasamnings varðandi gildissvið dánar-, slysa- og örorkutrygginga
- Tryggingar vegna starfa erlendis
- Skýringar á útreikningi veikindaréttar komi til launalaust leyfi
- Bókun um samfelld starf og áunninn réttindi
- Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys
- Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna
- Bókun um endurskoðun orlofslaga
- Yfirlýsing um lífeyrismál

## ATKVÆÐAGREIÐSLA UM KJARASAMNINGA VR 2015

Kjarasamningar VR og atvinnurekenda voru lagðir fyrir félagsmenn í allsherjaratkvæðagreiðslu dagana 10. til 22. júní 2015. Greidd voru atkvæði um tvo samninga og voru niðurstöður sem hér segir:

**Samningur VR og Samtaka atvinnulífsins:** Já sögðu 3.786 eða 73,9% en nei sögðu 1.216 eða 23,8%. Alls tóku 118 eða 2,3% ekki afstöðu til samningsins. Á kjörskrá var 27.371 og kosningaþátttaka var því 18,71%.

**Samningur VR og Félags atvinnurekenda:** Já sögðu 155 eða 72,4% en nei sögðu 57 eða 26,6% Alls tóku 2 eða 0,9% ekki afstöðu til samningsins. Á kjörskrá voru 818 og kosningaþátttaka var því 26,16%.

## KJARASAMNINGUR VR OG SA 2015 - LAUNATÖFLUR

## AFGREIÐSLUFÓLK Í VERSLUNUM

1. maí 2015	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
14 ára unglingar	145.452	855,60	1.197,84	1.283,40	1.510,52	1.999,97
15 ára unglingar	166.566	979,80	1.371,72	1.469,70	1.729,79	2.290,28
16 ára unglingar	197.064	1.159,20	1.622,88	1.738,80	2.046,51	2.709,63
17 ára unglingar	208.794	1.228,20	1.719,48	1.842,30	2.168,33	2.870,92
18 og 19 ára	222.870	1.311,00	1.835,40	1.966,50	2.314,50	3.064,46
Byrjunarlaun 20 ára	234.600	1.380,00	1.932,00	2.070,00	2.436,32	3.225,75
Eftir 6 mán í fyrirtæki	241.884	1.422,85	1.991,99	2.134,27	2.511,97	3.325,91
Eftir 1 ár í fyrirtæki	243.261	1.430,95	2.003,33	2.146,42	2.526,27	3.344,84
Eftir 2 ár í fyrirtæki	250.894	1.475,85	2.066,19	2.213,77	2.605,53	3.449,79
Eftir 5 ár í fyrirtæki	255.039	1.500,23	2.100,32	2.250,34	2.648,58	3.506,79

## SÉRÞJÁLFAÐIR STARFSMENN VERSLANA

1. maí 2015	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	239.506	1.408,86	1.972,40	2.113,29	2.487,27	3.293,21
Eftir 6 mán í fyrirtæki	247.271	1.454,54	2.036,35	2.181,80	2.567,91	3.399,98
Eftir 1 ár í fyrirtæki	248.709	1.462,99	2.048,19	2.194,49	2.582,84	3.419,75
Eftir 2 ár í fyrirtæki	256.687	1.509,92	2.113,89	2.264,89	2.665,69	3.529,45
Eftir 5 ár í fyrirtæki	260.929	1.534,88	2.148,83	2.302,31	2.709,75	3.587,77

## SKRIFSTOFUFÓLK

1. maí 2015	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	261.380	1.633,63	2.287,08	2.450,44	2.714,43	3.593,98
Eftir 3 ár í starfsgrein	266.988	1.668,68	2.336,15	2.503,01	2.772,67	3.671,09

## GESTAMÓTTAKA

1. maí 2015	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. álag	33% álag	45% álag
Byrjunarlaun	248.539	1.461,99	2.581,08	3.417,41	1.944,45	2.119,89
Eftir 6 mán í starfsg.	249.571	1.468,06	2.591,79	3.431,60	1.952,53	2.128,69
Eftir 1 ár í starfsgrein	250.603	1.474,14	2.602,51	3.445,79	1.960,60	2.137,50
Eftir 3 ár í starfsgrein	254.493	1.497,02	2.642,91	3.499,28	1.991,03	2.170,68
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	259.079	1.523,99	2.690,54	3.562,34	2.026,91	2.209,79

## LYFJATÆKNAR

1. maí 2015	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	255.372	1.502,19	2.103,06	2.253,28	2.652,04	3.511,37
Eftir 6 mán í starfsg.	258.462	1.520,36	2.128,51	2.280,55	2.684,13	3.553,85
Eftir 3 ár í starfsgrein	263.525	1.550,15	2.170,21	2.325,22	2.736,71	3.623,47
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	270.679	1.592,23	2.229,12	2.388,34	2.811,00	3.721,84

Orlofsuppbót 2015 kr. 42.000 | Desemberuppbót 2015 kr. 78.000

HVAÐ GERA  
KJARAMÁLARÁÐGJAFAR HJÁ VR?

Þorsteinn Skúli Sveinsson lögfræðingur hefur starfað sem sérfræðingur á kjaramálasviði VR síðan 2011. Þorsteinn Skúli hóf störf í þjónustuveri VR vorið 2007 og færðist síðan yfir á kjaramálasvið félagsins veturinn 2011. Hann starfaði fyrst um sinn á sumrin og á veturna samhliða háskólanáminu. Þorsteinn Skúli er stúdent frá Flensborgarskólanum í Hafnarfirði og útskrifaðist sem lögfræðingur frá Háskólanum í Reykjavík vorið 2014.

## HVAÐ STARFA MARGIR SÉRFRÆÐINGAR Á KJARAMÁLASVIÐI?

Á kjaramálasviði VR starfa sex sérfræðingar í Reykjavík, tveir á Akranesi og einn á Egilsstöðum.

## HEFUR EITTHVAÐ KOMIÐ ÞÉR Á ÓVART SEM SÉRFRÆÐINGUR Á KJARAMÁLASVIÐI HJÁ VR?

Það sem helst hefur komið mér á óvart er hversu fjölbreytt málin eru. Þó svo að mörg mál séu í grunninn eins geta komið ýmsar flækjur sem valda því að mörg hver þeirra eru ólík.

## SJÁIÐ ÞIÐ MIKLAR BREYTINGAR Á FYRIRSPURNUM FÉLAGSMANNA FYRIR OG EFTIR HRUN?

Almennt séð tel ég að félagsmenn séu orðnir mun meðvitaðri um rétt sinn á vinnumarkaði eftir hrun og leiti frekar til félagsins ef þeir telja að brotið sé á sér og/eða vantar nánari upplýsingar á réttindum og skyldum sínum skv. kjarasamningi. Fyrir hrun þótti mörgum „þúkó“ að vera í stéttarfélagi og margir hverjir töldu sig vera í toppmálum varðandi réttarstöðu og skyldur sínar á vinnumarkaðnum og ekki þurfa á þjónustu þeirra að halda. En eftir hrun kom það berlega í ljós að margir hverjir voru ekki í góðum málum er sneri að réttarstöðu og skyldu sinni á vinnumarkaði og gátu jafnvel ekki leitað til neins stéttarfélags um aðstoð þar sem þeir voru ekki aðilar að þeim.

## HVAÐ GERIR KJARAMÁLASVIÐ FYRIR FÉLAGSMENN VR?

Kjaramálasvið VR veitir alhliða ráðgjöf er varðar réttindi og skyldur á vinnumarkaði, hvort sem er í gegnum síma eða í persónulegum viðtölum, svo sem varðandi launamál, gerð ráðningarsamninga, veikindarétt, orlof, uppsagnarfrest, vinnutíma og fleira. Jafnframt eru gerðir launaútreikningar sem geta leitt til innheimtu á vangoldnum launum, m.a. vegna fyrirtækja sem hafa orðið gjaldþrota. Veitt er aðstoð vegna ágreinings á milli vinnuveitanda og launþega, sem m.a. getur falist í samskiptavandamálum á vinnustað, einelti og kynferðislegu áreitni. Á kjaramálasviði eru undirbúnað og skipulagðar kjaraviðræður vegna gerðar nýrra kjarasamninga ásamt þróun nýrra verkfæra til útreiknings á kjaramálum. Á grundvelli þess er fylgst með þróun kjarasamninga jafnt innanlands sem erlendis. Fundir og fræðsla er haldin vegna kjaramála, til að mynda í grunnskólum landsins.



Síðan geta verið önnur sérstök verkefni er tengjast kjarasamningum og vinnumarkaði.

## HVAÐ ER ÞAÐ MIKILVÆGASTA SEM FÓLK ÞARF AD VITA EÐA HAGA Í HUGA VARÐANDI RÉTTINDAMÁL?

Fyrst og fremst að það ber sjálfst ákveðna ábyrgð upp að vissu marki á að farið sé eftir þeim réttindum og skyldum sem kjarasamningurinn kveður á um og getur þá leitað til félagsins eftir nánari upplýsingum og eða ef það telur að brotið sé á sér.

## NÚ HEFUR MIKIÐ VERIÐ RÆTT UM JAFNAÐARKAUP UNÐANFARIN MISSERI, HVAÐ ER JAFNAÐARKAUP?

Í jafnaðarkaupi felst að launþeginn er með sama taxta hvort sem hann vinnur í dagvinnu, á kvöldin eða um helgar.

## ER MIKIÐ BROTIÐ Á RÉTTINDUM FÉLAGSMANNA, OG HVERNIG ÞÁ?

Á hverjum einasta degi koma ný mál inn á kjarasvið VR er snúa að brotum á réttindum og skyldum félagsmanna skv. kjarasamningi. Mörg hver er hægt að leysa strax en önnur taka lengri tíma. Meðalfjöldi mála á ári á kjarasviði VR sl. 10 ár er 1.273. Eftir hrun fjölgaði málum gríðarlega en fjöldi þeirra náði fljótlega ákveðnu jafnvægi. Árið 2014 voru fleiri mál en árin á undan, sem gefur til kynna að vinnumarkaðurinn sé farinn að taka við sér aftur.

## HVER ERU ÁHUGAMÁL ÞÍN FYRIR UTAN KJARAMÁL?

Helstu áhugamál mín eru skiði og það toppar það ekkert að komast út til Austurríkis á veturna. Jafnframt hef ég mjög gaman af því að ferðast, hvort sem það er innanlands eða erlendis. Síðan klikkar aldrei að vera í góðra vina hópi og jafnvel yfir góðum mat. [va](#)

## VIÐ VERÐUM AÐ FINNA LAUSNINA

Það hrikir í stoðum kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í kjölfar nýlegs úrskurðar gerðardóms. Mikilvægt er að finna lausn sem verndar þann árangur sem náðst hefur án þess að stefna stöðugleika og kaupmáttaraukningu í hættu.

Markmið með kjarasamningum er ætíð það sama; að tryggja launafólki sómasamleg laun og stuðla að réttlátri skiptingu þjóðarkökunnar. Stefnan er tekin á aukinn kaupmátt og efnahagslegan stöðugleika. Í janúar árið 2014 skrifuðum við undir, og félagsmenn samþykktu í atkvæðagreiðslu, kjarasamning til eins árs sem að okkar mati var skref í þessa átt. Ný viðhorf voru höfð að leiðarljósi við undirbúning þessa samnings, sem var til marks um sameiginlegan skilning og sameiginlega hagsmuni allra sem að honum komu. Hann átti að vísa veginn að samkomulagi á vinnumarkaði í anda hins norræna módelis.



ÓLAFÍA B. RAFNSDÓTTIR  
FORMAÐUR VR

### MEDBYR Í ÞJÓÐFÉLAGINU

Fyrirtæki og sveitarfélög lögðu sitt af mörkum til að ná þeim markmiðum samningsins að auka kaupmátt. Vitundarvakning varð í þjóðfélaginu og launafólk fann fyrir meðbyr. En eins og komið hefur fram brást samstaðan þegar á reyndi og í upphafi þessa árs, þegar gildistími kjarasamningsins rann út, stóðum við frammi fyrir allt öðrum veruleika en stefnt var að. Við tóku erfiðar kjarasamningaviðræður – verkföll tugþúsunda starfsmanna á almennum vinnumarkaði vofðu yfir þegar samningar náðust loksins í lok maí.

### VONIN BRÁST

Þessa sögu höfum við sagt áður. Við höfum líka sagt frá þeim áherslum sem við lögðum af stað með í kjarasamningaviðræðum í upphafi þessa árs – að hækka lágstu launin og verja millitekjur. Leiðrétta þurfti kjörin í ljósi launaþróunar á vinnumarkaði frá samningum félagsins fyrir tæpum tveimur árum. VR og önnur félög innan Landssambands ísl. verzlunarmanna ásamt félögum innan Flóabandalagsins og StéttVest stóðu saman að gerð kjarasamninganna í maí sl. sem vonir stóðu til að yrðu stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Þær vonir voru settar inn í forsendur samninganna. Þær vonir hafa nú brugðist.

### KJARAMÁLIN KOMIN Í UPPNÁM

Niðurstaða gerðardóms í málum BHM og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga frá því um miðjan ágúst sl. setur stöðuna í uppnám og kippir fótunum undan þessu viðkvæma samkomulagi stéttarfélaganna, atvinnurekenda og stjórnvalda frá því í maí. Það þýðir lítið fyrir stjórnvöld að bera tvo hatta þegar kemur að kjaramálum, taka undir með almenna markaðnum í kjarasamningum í maí en veita svo gerðardómi heimild til að hækka aðra hópa langt umfram það sem þá var samið um – aðeins þremur mánuðum síðar.

### HÖFRUNGAHLAUP FEST Í SESSI

Þær launahækkningar sem gerðardómur kveður á um eru alveg úr takti við það sem við sömdum um á almenna vinnumarkaðnum – sem að mati margra var að efstu þolmörkum efnahagslíffins. Kostnaðarmatið við samninga á almennum vinnumarkaði var að meðaltali rúmlega 18% á fjórum árum hjá þeim stéttarfélögum sem áttu hlut að máli.

Niðurstaða gerðardóms sprengir þetta kostnaðarmat, og gott betur. Gerðardómur einfaldlega festir í sessi „höfrungahlaupið“ sem við lögðum áherslu á að stöðva og hvetur til sjálfvirkra launahækkana hvers hóps á fætur öðrum. Það þýðir lítið fyrir okkur að stefna að sátt á vinnumarkaði ef sú verður niðurstaðan.

### GAGNRÝNIVERÐ VINNUBRÖGÐ

Það verður ekki hjá því komist að setja hér fram gagnrýni á vinnubrögð gerðardóms. Í fyrirmælum stjórnvalda til gerðardóms segir að dómurinn skuli „eftir atvikum“ hafa hliðsjón af kjarasamningum sem undirritaðir hafi verið frá því í maí og almennri kjarapróun á vinnumarkaði. Við ákvarðanir skuli jafnframt gæta að stöðugleika efnahagsmála.

Dómurinn virðist hins vegar hafa misskilið markmið kjarasamninga á almennum vinnumarkaði og forsendur þeirra. Eitt helsta markmið okkar var að hækka lágstu launin, það



fór ekki framhjá neinum. Launalægstu hóparnir fengu mestu hækkunina í þeim samningum sem við undirrituðum í vor. Það vekur furðu að gerðardómur yfirfæri þetta markmið yfir á þá hærra launuðu í hópi þeirra sem dómurinn er að úrskurða um. Gerðardómi hefði verið nær að horfa til launaþróunar sambærilegra hópa á almennum vinnumarkaði.

Þá metur gerðardómur kostnaðinn við samninga á almennum vinnumarkaði, samningana sem hann átti að hafa til viðmiðunar, um 24%. Eins og fram kemur hér að framan er það umtalsvert meira en það sem við sömdum um. Ekki virðist dómurinn hafa leitað upplýsinga hjá þeim sem skrifuðu undir þessa viðmiðunarsamninga um tölur.

### RANGAR FORSENDUR, RÖNG NIÐURSTAÐA

Niðurstaða gerðardóms kveður því á um umtalsvert meiri launahækkningar en við sömdum um. Þar sem munurinn er mestur er hann rúmlega tvöfaldur. Hvernig getur það samrýmst kjarasamningum á almennum markaði? Hvernig er hliðsjón höfð af þeim samningum í niðurstöðu gerðardóms?

Gerðardómur kemst að þeirri niðurstöðu að ákvörðunin hafi ekki falið í sér meiri launahækkningar en þegar hafi verið samið um í öðrum kjarasamningum og sé ekki til þess fallin að valda efnahagslegum óstöðugleika. Þar sem forsendur gerðardóms voru rangar er deginum ljósara að þessi sýn hans stenst ekki skoðun.

### ERFITT, EN EKKI ÓGERLEGT

Það eru rúmir þrjú mánuðir frá undirritun kjarasamninga og enn styttra frá því félagsmenn VR léðu þeim samþykki sitt. Úrskurður gerðardóms er ávisun á það sem koma skal - við megum búast við að fleiri taki mið af niðurstöðu gerðardóms í kröfum sínum. Það er eðlilegt að forsvarsmenn annarra stéttarfélaganna, sem nú eru að semja, líti til þess fordæmis sem gerðardómur hefur nú sett.

Að öllu óbreyttu verða samningar lausir á vormánuðum takist okkur ekki að finna lausnina fyrir febrúar á næsta ári. Lausn sem ekki ógnar stöðugleikanum. Lausn þar sem sanngirni er höfð að leiðarljósi. Lausn þar sem kaupmáttaraukning er í fyrirrúmi.

Þetta er verkefni okkar næstu mánuði. Almenni vinnumarkaðurinn getur hins vegar ekki einn leyst það einn. Allir verða að fara saman í þessa vegferð, atvinnurekendur, almenni markaðurinn, opinber markaðurinn og stjórnvöld. Það verður erfitt, en er ekki ógerlegt. [VR](#)

# STAÐAN Í ÍSLENSKU EFNAHAGSLÍFI

Staða íslensks efnahagslífs er góð um þessar mundir. Ágætur hagvöxtur hefur verið síðustu árin og spár gera ráð fyrir enn meiri hagvexti á næstu árum. Atvinnuleysi hefur lækkað umtalsvert og mælist nú það lægsta meðal Evrópuþjóða. Verðbólga er enn undir 2,5% markmiði Seðlabankans og hefur svo verið samfleytt í 19 mánuði. Kaupmáttur hefur tekið mjög vel við sér eftir síðustu kjarasamninga og lítið vantar upp á að kaupmætti fyrir hrun sé náð miðað við Kaupmáttarvísitölu VR. Húsnæðisverð hefur hækkað umtalsvert seinustu árin og spá greiningaraðilar enn meiri hækkun á næstu 2-3 árum.

## LANDSFRAMLEIÐSLA NÆR FYRRA GILDI

Íslenskt efnahagslíf virðist nú loks hafa náð sér almennilega á strik, en landsframleiðsla árið 2014 náði herra gildi en árið 2008. Að teknu tilliti til mannfjöldapróunar mun landsframleiðsla á mann ná sínu hæsta gildi á þessu ári. Fram undan eru tímar mikils hagvaxtar, en Seðlabanki Íslands spár því að hagvöxtur á þessu ári verði 4,2%, sem yrði sá mesti frá 2007 og jafn mikill og árið 2006.

## LANDSFRAMLEIÐSLA Á MANN



## VINNUMARKAÐURINN HEFUR TEKID VIÐ SÉR

Vinnumarkaðurinn hefur einnig tekið vel við sér, en atvinnuleysi mældist 3,2% í júlí 2015, sem er sama og meðalatvinnuleysi á tímabilinu janúar 2003 til desember 2004. Atvinnuleysi sveiflast mikið milli árstíða og því er oft lítið til árstíðarleiddrættis atvinnuleysis, en á þann



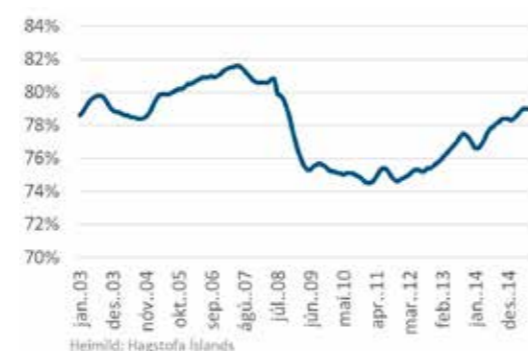
VIÐAR INGASON  
HAGFRÆÐINGUR VR

mælikvarða mældist atvinnuleysi 4,2% í júlí. Tölur hagstofu Evrópusambandsins benda til þess að atvinnuleysi í júní 2015 hafi verið minnst á Íslandi en Noregur fylgdi fast á eftir. Íslendingar hafa vanist litlu atvinnuleysi, en meðal-atvinnuleysi 1980-2008 var 2,0%.

Hlutfall starfandi, þ.e. fjöldi þeirra sem eru við vinnu sem hlutfall af heildarmannfjölda á aldrinum 16-74 ára, mældist 81,8% í júlí 2015 en 78,4% sé miðað við árstíðarleiddrættar tölur. Á þennan mælikvarða er vinnumarkaðurinn kominn á svipaðar slóðir og 2004/2005.

Staða íslensks vinnumarkaðar er því sterk og hefur náð sér vel á strik eftir djúpa niðursveiflu.

## HLUTFALL STARFANDI



## VERÐBÓLGA MÆLIST ENN LÍTIL

Verðbólga mældist 2,2% í ágúst og er því enn undir 2,5% verðbólgu markmiði Seðlabankans eins og síðustu 19 mánuði. Helstu skýringar á líttilli verðbólgu undanfarið er mikil lækun á hrávörum, svo sem olíu og mat, á heimsmarkaði. Blikur eru þó á lofti um að verðbólga fari að aukast á næstu mánuðum þó að mikil óvissa fylgi þeim spám. Húsnæðisverð hefur verið ráðandi þáttur í þeirri verðbólgu sem þó hefur verið, en verðbólga án húsnæðis mælist aðeins um 0,7%.

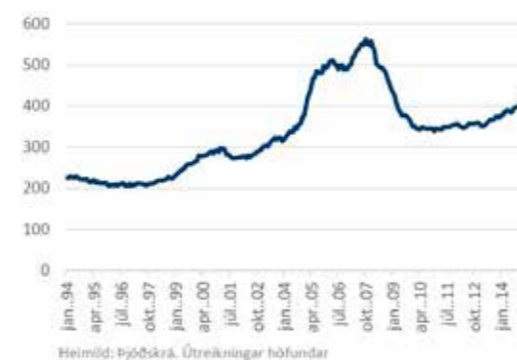
## FASTEIGNAVERÐ HELDUR ÁFRAM AÐ HÆKKA

Fasteignaverð lækkaði umtalsvert í kjölfar hruns, en frá október 2007 til desember 2010 lækkaði fasteignaverð að raungildi, þ.e. að teknu tilliti til verðbólgu, um 40%. Síðan

## VERÐBÓLGUMÆLINGAR



## RAUNVERÐ FASTEIGNA Á HÖFUDBORGARSVÆÐINU



þá hefur raunverð fasteigna hækkað um 25%. Síðustu tólf mánuði hefur raunverð fasteigna hækkað um 10,2%. Greiningaraðilar gera ráð fyrir um 23% hækkun fasteignaverðs fram til 2017, eða 12,5% sé tekið tillit til verðbólgu.

Ekki eru þó merki um bólu á fasteignamarkaði að því leyti að eðlilegar skýringar eru að baki þeirri hækkun sem orðið hefur. Fjöldun ferðamanna til landsins dregur úr fjölda íbúða á leigumarkaði fyrir Íslendinga, sem í staðinn leita inn á fasteignamarkaðinn og þrýsta verðinu upp. Þar að auki er enn lítið um nýbyggingar vegna hárs byggingarkostnaðar. Árin fyrir hrun var stór hluti hækkunar fasteignaverðs vegna óhóflegra útlána en slíkt er enn ekki að sjá í dag.

## STAÐAN GÓÐ EN MIKILVÆGT AÐ HUGSA NÆSTU SKREF VEL

Staðan á Íslandi í dag getur ekki annað en talist nokkuð góð í alþjóðlegum samanburði, en Íslandi hefur tekist betur að vinna sig út úr kreppunni en t.d. Finnlandi og Danmörku. Kaupmáttur hefur vaxið hratt og atvinnuleysi fer minnkandi. Flest bendir til þess að nýtt pensluskeið sé að hefjast eða sé hafið og því mikilvægt að haldið sé rétt á spöðunum til að hagkerfið ofhitni ekki. Ríkissjóður



getur fengið talsvert fjármagn til sín við losun hafta en hvernig þeim fjármunum verður varið mun hafa töluvert að segja um framvindu efnahagsmála á Íslandi. Háir vextir á Íslandi gætu síðan laðað vaxtamunarfjórfa (fjórfa sem fá fjármagn lánað erlendis á lágu vöxtum og koma með þá til landsins til að fá greidda háa vexti) til landsins við losun hafta, sem gæti styrkt krónuna of mikið og dregið úr samkeppnishæfni útflutningsgreina Íslands. Mikill titringur er á erlendum mörkuðum um þessar mundir, en niðursveifla í Kína er nú talin nær óumflýjanleg. Ísland er ekki beint háð Kína en óbein áhrif geta verið umtalsvert, þ.e. kreppa í Kína gæti haft áhrif á lönd Evrópusambandsins, sem síðan myndi hafa áhrif á Ísland. ■



# LAUNAVIÐTALIÐ

Í áratugi hafa laun íslensks launafólks verið ákveðin í kjarasamningum; samið hefur verið um sömu kauphækkun fyrir alla óháð því hvernig afkoma einstakra fyrirtækja hefur verið og hvernig starfsmenn hafa staðið sig í starfi. Á síðustu 15 árum hafa kjarasamningar þróast í þá átt að starfsmenn geta að hluta samið um starfskjör sín sjálfir. Árið 2000 urðu ákveðin vatnaskil í kjarasamningum VR þegar ákvæði um persónubundin laun og launaviðtöl voru tekin upp. Með persónubundnum launum er átt við að laun eigi að endurspeglar menntun, ábyrgð, hæfni og færni starfsmanna ásamt innihaldi starfsins og þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu og að launþegi eigi rétt á viðtali árlega við vinnuveitanda um starfskjör sín.

Með þessu ákvæði var lögd áhersla á að skapa svigrúm til að umbuna starfsmönnum fyrir góða frammistöðu. Í launakönnunum sem VR hafði gert kom í ljós að hjá mjög mörgum félagsmönnum var þó nokkur munur á launataxta kjarasamnings og raunverulegum greiddum launum, svokölluð markaðslaun. Segja má að markaðslaun séu þau laun sem vinnuveitendur eru tilbúnir að greiða með hliðsjón af aðstæðum í efnahagslífi, rekstrarlegri stöðu fyrirtækisins og frammistöðu starfsmanna. Þess vegna þótti eðlilegt að setja inn í kjarasamninga ákvæði sem skapaði vettvangur fyrir starfsmenn og stjórnendur til að ræða á sanngjarnan og uppbyggilegan hátt um starfskjör starfsmannsins.

## ATVINNUHÆFNI

Með launaviðtalinu skapaðist formlegur vettvangur fyrir starfsmenn að ræða við yfirmenn um þá þætti sem snúa að starfskjörum þeirra. Helsti kostur þessa fyrirkomulags er að starfsmenn hafa meira um kjör sín að segja og geta með því að hugsa um atvinnuhæfni sína og vera í stöðugri starfsþróun haft meira um starfskjör sín að segja. Þannig flyst ábyrgðin á kjörum starfsmanna að hluta til meira á þeirra eigin herðar.

Í launakönnun VR árið 2008 kom fram að 68% aðspurðra höfðu farið í launaviðtal og 79% þess starfsfólks töldu að kjör sín hefðu batnað í kjölfar launaviðtalsins. Í launakönnun síðasta árs kom í ljós að 65% félagsmanna VR höfðu farið í launaviðtal og voru þeir með um 6% hærra laun en þeir sem fóru ekki í launaviðtal, þannig að það er eftir töliverðu að slægjast.



**GYLFI DALMANN  
AÐALSTEINSSON**  
DÓSENT Í MANNAUÐS-  
STJÓRNUN VIÐ HÍ

» Sá sem fer í launaviðtal þarf að þekkja vel starfslýsingu sína og starfssvið, hann þarf að sýna frumkvæði í starfi, vera í ákveðinni starfsþróun og vera tilbúinn að auka atvinnuhæfni sína. «

## MARKMIÐIN ÞURFA AÐ VERA SMART

Huga þarf að mörgum þáttum vegna undirbúnings fyrir launaviðtalið. Mikilvægt er að starfsmaður hugi vel að starfsþróun sinni, sé duglegur að sækja námskeið sem getur eflt atvinnuhæfni hans, setji sér skýr markmið í starfi og horfi til þess að markmiðin séu SMART, þ.e. sértæk, mælanleg, aðgengileg, raunhæf og tímasett. Einnig hefur það reynst vel að útbúa sérstaka „vinnudagbók“ þar sem starfsmenn halda skrá yfir allar þær breytingar sem eiga sér stað viðvikjandi starfinu á ársgrundvelli. Þessar breytingar er hægt að ræða í launaviðtali þegar rökstyðja þarf hvers vegna laun eigi að hækka. Enn fremur er mikilvægt að þekkja til grunnatriða í samningatækni.

Mörgum hefur reynst vel að vera sveigjanlegir í kröfum sínum og einblína ekki eingöngu á beinar launahækkunar einar og sér. Launaviðtalið getur snúist um fleiri kjarþætti en laun. Hægt er að semja um ýmsa aðra þætti, s.s. auknið orlof, bifreiðastyrk, ferðastyrk, námsstyrk, símastyrk, fjölmíðlastyrk o.s.frv.

## HUGMYNDAFRÆÐIN

Hugmyndafræðin á bakvið launaviðtalið felst m.a. í því að umbuna starfsmönnum og hvetja þá til að bæta sig. Starfsmaðurinn þarf að hafa í huga hvað hann getur gert til að verða betri og verðmætari starfsmaður. Hann þarf að þekkja styrkleika sína og veikleika og hvaða hæfnipætti hann þarf að þróa til að ná betri árangri. Sá sem fer í launaviðtal þarf að þekkja vel starfslýsingu sína og starfssvið, hann þarf að sýna frumkvæði í starfi, vera í ákveðinni starfsþróun og vera tilbúinn að auka atvinnuhæfni sína. Launaviðtalið getur veitt starfsmönnum tækifæri til að ræða um starf sitt og þróun þess ásamt möguleika á endur- og símenntun.

Með því að nota þessa aðferð eða hugmyndafræði fara starfsmenn í ákveðna sjálfsskoðun sem er öllum nauðsynleg. Þeir spyrja sig hvort þeir verðskuldi hærra laun, hvernig þeir eru að standa sig í starfi og hvernig þeir geta bætt sig. Enn fremur fá þeir betri innsýn í aðstæður fyrirtækisins og stjórnendur öðlast betri skilning á aðstæðum starfsmanna sinna. Góður undirbúningur fyrir launaviðtalið er forsenda góðs árangurs. ■

# LAUNAKÖNNUN 2015

UMFJÖLLUN STEINUNN BÖÐVARSDÓTTIR, FAGSTJÓRI RANNSÓKNA HJÁ VR.

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu um 3% á milli janúarmánaða 2014 og 2015, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar félagsins. Grunnlaun hækkuðu um 2%. Þetta er í samræmi við þróun launavísitölu VR á sama tímabili.

Kynbundinn launamunur mælist nú 9,9% en var 8,5% í fyrra. Þessi breyting er innan vikmarka, en engu að síður vísbending um að launamunur kynjanna hafi aukist á milli ára. Niðurstöðurnar benda einnig til þess að ávinningur af menntun sé nú að aukast á nýjan leik en undanfarin ár hafa launakannanir VR sýnt þverrandi ávinning af aukinni menntun umfram grunnskólalæru.

Launakönnun VR er gerð árlega ásamt könnun á Fyrirtæki ársins. Allir fullgildir félagsmenn hafa tækifæri til að taka þátt í könnuninni. Í þessu blaði er fjallað um helstu niðurstöður og birtar töflur yfir laun eftir starfsstétt og laun eftir atvinnugreinum sem og samanburður launa á milli ára. Á heimasíðu VR er ítarlegri umfjöllun um niðurstöðurnar og töflur yfir laun starfsheita eftir atvinnugreinum.

# HEILDARLAUN HÆKKA UM 3% MILLI ÁRA

Heildarlaun félagsmanna í VR hækkuðu um 2,9% frá janúar 2014 til sama mánaðar í ár, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR 2015. Grunnlaun hækkuðu nokkuð minna, eða um 2,1%. Á tímabilinu var engin kjarasamningsbundin hækkun. Þessi hækkun á milli ára er í samræmi við þróun launavísitölu VR á sama tímabili, sem hækkaði um 2,3%. Launavísitala Hagstofunnar hækkaði umtalsvert meira, eða um rúmlega 6% á vinnumarkaðnum í heild sinni, en í þeirri hækkun gættir áhrifa hækkana annarra hópa á almennum og opinberum vinnuarkaði.

Heildarlaun félagsmanna voru 548 þúsund krónur í janúar sl. en grunnlaun voru 515 þúsund. Miklar sveiflur einkenna hækkunar á milli ára þegar stakar starfsstéttir eru skoðaðar og má einnig sjá töluverðan mun milli heildar- og grunnlauna. Nokkur störf hækka umtalsvert, og á þetta við bæði um stjórnendur sem og almenna starfsmenn. Fáein störf lækka í launum, sem m.a. má rekja til breyttrar aldursamsetningar, eins og í gestamóttöku, en þar hefur yngri starfsmönnum fjölgað en eldri starfsmönnum fækkað.

## HVERJIR HÆKKA MEST?

Sölu- og afgreiðslufólk hækkar mest á milli ára, heildarlaun þess hækkuðu að meðaltali um 4,5%. Stjórnendur og sérhæft starfsfólk og tæknar hækka næstmest, heildarlaun stjórnenda hækka um 3,6% á milli ára að meðaltali en sérhæft starfsfólk hækkar um 3,5%. Hér er um að ræða launahækkun yfirflokka þessara starfsheita.

	MEÐALTAL HEILDARLAUNA ÞUS. Á MÁNUÐI	HÆKKUN MEÐALTALS HEILDARLAUNA
Alls	548	2,9%
Stjórnendur	657	3,6%
Sérfræðingar	630	2,2%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	471	3,5%
Skrifstofufólk	409	2,4%
Sölu- og afgreiðslufólk	439	4,5%
Gæslu-, lager- og framl.störf	391	2,0%

## LAUN EFTIR ATVINNUGREINUM

Hæstu heildarlaun að meðaltali eru greidd í fjármálafyrirtækjum, fyrirtækjum í tölvuþjónustu og annarri sérhæfðri þjónustu, 608 þúsund. Þar var launahækkunin á milli ára líka mest, 3,2% þegar litið er til heildarlauna. Mesta hækkun grunnlauna var hjá fyrirtækjum í verslun og þjónustu, 4,5%.

## LAUNABILID ÓBREYTT

Samanburður á milli þeirra launahæstu hjá VR og þeirra launalægstu sýnir launabilið innan félagsins. Þau 5% félagsmanna sem eru með lægstu heildarlaunin fá 308 þúsund krónur á mánuði eða lægra. Þau 5% sem eru með hæstu heildarlaunin fá 943 þúsund krónur á mánuði eða hærra. Bilið þarna á milli er nánast það sama og á síðustu fjórum árum, þeir sem eru með hæstu launin eru með þreföld laun á við þá lægstu. Munurinn var fjórfaldur á árunum 2006 til 2010, mestur á árinu 2008 en þá var könnunin lögð fyrir félagsmenn nokkrum mánuðum fyrir hrun. Þá voru hæstu launin ríflega fjórföld þau lægstu, eða 346%.

## ÁHUGAVERÐIR PUNKTAR ÚR LAUNAKÖNNUN VR 2015

**Rúmlega þriðjungur svarenda**, eða 36%, vinnur hluta vinnu sinnar í fjarvinnu. Hæst fór þetta hlutfall í 42% árið 2011. Það ár var tímafjöldinn í fjarvinnu einnig lengstur, 10,4 klst. á viku að meðaltali, en er í dag 6,3 klst.

**Tæplega 72% svarenda** eru með hlunnindi á sínum vinnustað og sem fyrr fá flestir símakostnaðinn sinn greiddan (42%) og styrk til líkamsræktar (41%). Tæplega 80% karla eru með hlunnindi af einhverju tagi á sínum vinnustað en 66% kvenna. Karlar fá frekar símakostnað og símtæki greitt en konur, sem og fartölvu eða spjaldtölvu til eigin nota og internet-tengingu á heimilið.

**Tæplega 64% svarenda** í launakönnun VR fóru í starfsmanna- eða launaviðtal af einhverju tagi á síðasta ári. Í upphafi árs 2008, skömmu fyrir hrun, var þetta hlutfall hærra, eða 68%. Það lækkaði síðan strax í 57% í kjölfar hrunsins en hefur hægt og bitandi aukist aftur. Rúmur helmingur þeirra sem fóru í viðtal segir að launin hafi hækkað í kjölfarið en þeir sem fóru í viðtal voru að meðaltali með 5,4% hærri laun en þeir sem ekki fóru í viðtal. Fleiri karlar en konur segja að launin hafi hækkað eftir viðtalið, 56% á móti 52% kvenna.

**Ríflega fjórðungur svarenda**, eða 27%, telur að starfsöryggi þeirra sé meira nú en það var fyrir ári en 9% segja að það sé minna. Þetta er svipuð staða og á síðasta ári en alger viðsnúningur frá árinu 2009. Það ár sögðu 8% starfsöryggi sitt meira en á sama tíma ári fyrr, en 43% að það væri minna.

**Um 39% svarenda** telja að þeim myndi reynast auðvelt að fá aðra vinnu með svipuð kjör og þeir njóta nú en rúmur fjórðungur að þeim myndi reynast það erfitt.

Sjá ítarlega umfjöllun og fleiri niðurstöður á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is)

# ÁVINNINGUR AF MEIRI MENNTUN EYKST Á NÝ

Menntun skilar konum hlutfallslega meiri ávinningi en körlum en það dregur saman með kynjunum.

Á árinu 2009 skilaði stúdentspróf að meðaltali 6% hærri launum í launumslagid en grunnskólanám þegar búið er að taka tillit til þeirra þátta sem hafa áhrif á launin, s.s. vinnutíma, starfs, atvinnugreinar, mannaforráða, aldurs, starfsaldurs og kyns. Grunnám í háskóla, þ.e. BA- eða BS-nám, skilaði 26% hærri launum en grunnskólinn einn og sér og meistara- eða doktorsnám skilaði mestum ávinningi, eða 40% hærri launum.

Á árunum 2010 til ársins 2014 dró jafnt og þétt úr ávinningi aukinnar menntunar. Í fyrra skilaði stúdentsprófið 3% hærri launum en grunnskóla-prófið og BA/BS-próf 20% hærri launum. Meistara- eða doktorsnám á háskólastigi skilaði 30% hærri launum en grunnskólinn árið 2014, sem er 10 prósentustigum minna en fimm árum áður. Þetta sýna niðurstöður launakannanna VR á þessum árum.

## VIÐSNÚNINGUR 2015?

Niðurstöður launakönnunar félagsins í ár benda hins vegar til þess að nú sé þróunin e.t.v. að snúast við. Stúdentspróf skilar nú 7% hærri launum en grunnskólapróf og BA/BS-próf skilar 23% hærri launum. Lengsta skólagangan, meistara- eða doktorspróf, skilar svo 37% hærri launum en grunnskólanámið eitt og sér, samkvæmt niðurstöðunum.

	STÚDENTSPRÓF	BA/BS-PRÓF	MEISTARA- EDA DOKTORSPRÓF
2009	6%	26%	40%
2010	6%	24%	35%
2011	6%	23%	34%
2012	2%	21%	34%
2013	4%	21%	32%
2014	3%	20%	30%
2015	7%	23%	37%

Taflan sýnir hverju hvert menntunarstig skilar í prósentum ofan á heildarlaun fólks með grunnskólapróf að teknu tilliti til áhrifaþátta á laun.

## EN HVAD MEÐ KYNIN?

Háskólamenntun skilar kynjunum mismiklum ávinningi. Ef við skoðum stöðuna þegar búið er að reikna inn áhrifin af vinnutímanum, starfinu og fleiri þáttum sem hafa áhrif á laun hafa konur meiri ávinning af háskólanámi umfram grunnskóla en karlarnir. Hins vegar hefur dregið saman með kynjunum eins og sjá má á myndinni að neðan. Árið 2009 skilaði meistara- eða doktorsnám körlum 31% hærri launum en grunnskólanámið en konum 47% hærri launum. Munurinn var því 16 prósentustig. Í ár skilar þessi menntun körlum 33% hærri launum en konum 40% og er munurinn kominn niður í sjö prósentustig.

	KONUR MEISTARA- /DOKTORSPRÓF	KARLAR MEISTARA- /DOKTORSPRÓF
2009	47%	31%
2010	42%	27%
2011	39%	27%
2012	38%	29%
2013	39%	25%
2014	34%	27%
2015	40%	33%

Taflan sýnir hvað háskólanámið skilar mikilli prósentuhækkun ofan á heildarlaun karla og kvenna sem hafa eingöngu lokið grunnskólaprófi að teknu tilliti til áhrifaþátta á laun. Það að talan sé hærri hjá konum þýðir ekki að konur með meistara- eða doktorspróf séu með hærri laun en karlar, eingöngu að þær fá meiri hækkun fyrir sína menntun en karlar. Kynbundinn launamunur meðal fólks með háskólamenntun er enn konum í óhag.

## MEIRI MENNTUN DREGUR ÚR LAUNAMUN

Mikilvægt er að hafa í huga að menntun dregur úr kynbundnum launamun en engu að síður er enn kynbundinn launamunur í öllum mennta-hópum. Kynbundinn launamunur, þar sem konur eru lægri en karlar, er 14% hjá þeim sem hafa grunnskólamenntun eða minni menntun, 11% hjá þeim sem hafa lokið framhaldsskóla auk viðbótarmenntunar og 7% hjá þeim sem hafa lokið háskólanámi. Niðurstöður launakönnunar VR 2015 benda hins vegar til þess að ávinningur kvenna af menntun umfram karla sé minni nú en hann hefur verið síðustu ár.

# HVER ERU LAUNIN 2015?

## MEÐALLAUN SVARENDA EFTIR STARFSSTÉTT OG KYNI

	Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
<b>Alls</b>	<b>515</b>	386	477	600	<b>548</b>	405	500	640	596	507	6718
<b>Stjórnendur</b>	<b>616</b>	460	571	730	<b>657</b>	490	609	780	697	608	1984
Framkvæmdast./Önnur hærrí stjórnunarstörf	790	550	730	929	838	572	791	980	886	745	224
Forstöðumenn	797	693	820	904	846	723	850	950	858	828	101
Sviðsstjórar	639	508	649	740	690	571	677	802	737	610	52
Deildarstjórar	633	492	619	750	661	512	649	800	691	635	253
Fjármálastjórar	721	537	700	875	768	598	737	910	781	760	121
Markaðsstjórar	638	500	600	740	724	560	644	860	776	665	91
Rekstrarstjórar	631	492	580	736	667	519	640	760	723	563	83
Sölustjórar	586	465	550	670	633	500	600	731	673	540	228
Mannauðs-/Starfsmannastjórar	753	643	736	900	806	675	797	918	-	797	39
Verslunarstjórar	447	360	423	500	498	400	473	558	561	434	192
Skrifstofustjórar	524	425	506	600	556	440	525	630	612	549	118
Innkaupastjórar	619	503	600	700	648	542	623	740	653	632	64
Verkstjórar	483	420	466	565	530	435	521	600	543	475	76
Þjónustustjórar	514	430	500	571	554	450	513	607	595	497	101
Svæðisstjórar	466	340	433	535	496	396	458	562	545	427	48
Viðskiptastjórar	554	440	570	630	571	465	564	649	619	530	37
Vörustjórar	557	460	540	635	597	500	580	689	616	560	95
Gæðastjórar	567	460	548	673	580	468	566	696	623	533	27
Önnur stjórnunarstörf	580	463	550	705	602	500	575	718	742	559	34
<b>Sérfræðingar</b>	<b>593</b>	479	563	680	<b>630</b>	496	597	725	676	586	1429
Tölvunarfræðingar	655	550	650	750	683	551	662	773	687	666	247
Kerfisfræðingar	636	510	630	730	673	525	641	775	666	709	96
Hag- og viðskiptafræðingar	604	490	560	671	645	511	612	746	691	614	164
Endurskoðendur	750	550	669	872	955	656	942	1065	989	925	58
Verkfræðingar	652	531	629	758	682	520	667	795	692	664	26
Tæknifræðingar	587	516	587	675	643	545	654	700	651	-	14
Arkitektar	488	450	500	500	522	450	490	519	500	538	14
Sál-, mann-, stjórnm., fél.- eða uppeldisfr.	550	500	568	640	633	561	618	700	595	672	14
Efna-, eðlis-, líf- og/eða matvælafræðingar	488	447	485	520	507	454	500	550	-	479	11
Upplifulltr., alm.tengsla- eða fjölm.fræð.	625	507	580	722	631	510	609	701	661	610	17
Lögfræðingar	758	620	730	870	815	657	765	975	830	800	44
Ráðgjafar með háskólapróf	593	500	552	669	637	500	586	742	708	573	132
Verkefnastjórar	544	435	525	618	564	450	540	642	610	545	284
Ferðafræðingar (háskólamenntaðir)	394	350	396	437	445	363	439	488	510	431	35
Háskólamennt. sérfr. við rannsóknarstörf	554	425	504	690	594	500	550	700	642	560	17
Grafískir hönnuðir	485	420	500	545	490	420	500	540	483	495	38
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	540	443	520	600	563	450	530	635	624	532	218
<b>Sérhæft starfsfólk</b>	<b>445</b>	375	430	500	<b>471</b>	390	450	528	508	457	1760
Aðalbókarar	534	462	516	588	564	480	540	630	614	556	107
Bókarar með diplómanám	476	420	471	508	508	435	496	529	601	499	81
Bókhaldsfulltrúar	412	360	400	443	435	376	422	478	429	436	200
Viðurkenndir bókarar	459	413	474	500	475	413	479	530	-	475	58
Fjármálafulltrúar	500	450	480	533	513	460	504	550	-	521	23
Launafulltrúar	496	440	500	537	519	452	504	565	-	520	80
Innheimtufulltrúar	445	392	430	493	459	401	446	500	560	452	90
Markaðsfulltrúar	474	400	458	512	513	421	486	561	548	495	53
Innkaupafulltrúar	463	390	463	507	483	411	469	530	515	460	94
Þjónustufulltrúar	385	332	380	434	404	350	398	450	421	396	296
Fulltrúar	424	360	407	464	438	367	429	475	462	431	108
Tækniteiknarar	409	381	413	440	473	399	430	474	567	438	22

Umbrot og/eða grafík	482	411	450	550	504	430	500	588	514	491	22
Vefsíðugerð eða -umsjón	513	400	498	667	517	400	498	667	531	484	21
Vefstjórar	490	412	458	573	528	440	493	620	587	476	17
Ferðafræðingar (IATA próf)	386	350	370	407	434	385	413	470	-	436	42
Sérhæfing við tryggingar/Tryggingaráðgjafar	534	448	497	609	600	460	541	677	691	493	46
Tjónauppgjör	506	470	508	542	538	490	520	580	570	495	38
Lyfjatæknar	408	360	405	455	422	370	383	455	-	422	25
Leiðbeinendur	297	234	263	315	308	238	281	350	-	297	18
Matreiðslumeistarar/Matsveinar	412	380	400	500	437	365	410	506	493	-	11
Rannsóknarmenn	424	360	402	504	434	360	412	526	-	-	6
Snyrtifræðingar	-	-	-	-	399	250	400	467	-	399	7
Annað sérhæft starfsfólk	454	371	424	514	492	400	460	557	511	466	295

### Skrifstofufólk

Umsjón með skrifstofu	416	396	417	485	444	408	453	499	-	440	14
Sérhæfðir ritarar/Læknaritarar	416	361	406	459	429	370	420	467	-	428	57
Almennir ritarar	392	340	400	425	401	349	405	432	-	408	26
Gjaldkerar/Innheimtustarf	430	360	420	485	448	397	438	489	-	452	59
Móttökuritarar	347	319	344	375	362	330	360	394	-	362	71
Símavarsla	339	288	333	384	386	324	376	430	-	392	26
Gestamóttaka	329	240	320	374	359	290	335	400	388	339	31
Önnur skrifstofustörf	404	349	400	450	425	372	412	473	463	414	111

### Sölu- og afgreiðslufólk

Tölvusalar	584	514	564	620	617	570	620	640	617	-	7
Bílasalar	484	422	470	550	540	480	540	600	540	-	30
Sala í ferðaþjónustu	346	307	347	387	393	350	386	420	385	395	77
Símasala/Vinna v. úthringingar	366	336	364	400	379	336	364	420	-	-	7
Tryggingasalar	547	485	516	600	640	500	550	850	706	-	9
Önnur sérhæfð sölustörf	444	332	417	528	451	368	420	529	487	372	76
Sölufulltrúar	427	355	424	485	477	405	462	539	500	429	339
Afgreiðsla á matvöru (t.d. í kjötbörði)	302	257	275	318	312	278	291	340	-	305	17
Afgreiðsla á sérvöru (t.d. fót eða leikföng)	332	274	327	389	381	312	370	425	432	342	37
Afgreiðsla á kassa	292	255	278	325	320	270	312	359	346	310	34
Almenn sölustörf í verslun	338	280	345	400	387	300	365	420	433	332	75
Vaktstjórar í verslun	326	300	320	363	382	330	360	446	390	361	27
Aðstoðarverslunarstjórar	371	308	366	420	390	310	382	475	393	387	47

### Gæslu-, lager- og framleiðslustörf

Öryggisvarsla	438	300	365	498	474	345	412	524	452	-	16
Húsvarsla	433	329	422	526	449	377	425	530	457	-	30
Ræstingar og þrif	338	262	323	415	405	323	353	418	-	431	8
Framleiðsla eða þökkun	360	298	339	423	390	318	355	436	420	373	25
Matráðar/Matartæknar	342	284	306	412	384	300	375	432	-	388	18
Lagerstörf	333	280	335	375	371	315	352	427	377	334	212
Útkeyrsla	335	290	327	370	382	326	373	446	389	-	36
Bifreiðastjórar/Bílstjórar (ekki við útkeyrslu)	301	238	270	370	461	350	410	470	444	-	23

### HVERNIG FINNUR ÞÚ ÞIG Í TÖFLUNUM?

Í töflum á þessum síðum er birt tafla yfir laun eftir starfsheimum, óháð atvinnugrein eða öðrum þáttum. Á heimasíðunni eru upplýsingar um laun eftir bæði starfsheiti og atvinnugrein.

Til að fá sem bestar upplýsingar um launin er mikilvægt að skoða fleiri en eina starfsgrein ef starfið er fjölbreytt eða getur fallið undir fleiri starfsgreinar. Einnig er mikilvægt að skoða meira en bara meðallaunin. Ef nokkrir svarendur eru með miklu hærri laun en aðrir í hópnum eða miklu lægri getur það skekk meðaltalið. Þá er mikilvægt að skoða miðgildið. Ef svarendur eru fáir er mikilvægt að skoða bæði meðaltal og miðgildi. Mörkin, 25% og 75%, segja til um dreifingu launanna, þeir sem eru með mikla reynslu og þekkingu staðsetja sig e.t.v. frekar nærri launum

	Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal						

# SAMANBURÐUR Á MILLI ÁRA

## BREYTINGAR Á MEÐALTALI GRUNNLAUNA OG HEILDARLAUNA Á MILLI ÁRA EFTIR STARFI

Grunnlaun í þúsundum króna Heildarlaun í þúsundum króna

	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Fjöldi	
	2015	2014		2015	2014		2015	2014
<b>Alls</b>	515	505	<b>2,1%</b>	548	532	<b>2,9%</b>	6718	6341
<b>Stjórnendur</b>	616	596	<b>3,4%</b>	657	634	<b>3,6%</b>	1984	1941
Hærrí stjórnendur	771	740	4,2%	819	782	4,7%	377	352
Deildarstjórnendur	633	625	1,3%	661	657	0,7%	253	253
Fjármálastjórnendur	721	682	5,8%	768	724	6,0%	121	122
Markaðsstjórnendur	638	619	2,9%	724	662	9,3%	91	99
Rekstrarstjórnendur	631	620	1,8%	667	648	2,9%	83	84
Sölustjórnendur	586	566	3,6%	633	620	2,2%	228	195
Verslunarstjórnendur	447	434	2,9%	498	482	3,3%	192	164
Innkaupa- og skrifstofustjórnendur	557	546	1,9%	588	581	1,2%	182	177
Þjónustu- og verkstjórnendur	501	479	4,7%	544	509	7,0%	177	172
Vörustjórnendur	557	542	2,8%	597	579	3,2%	95	100
Önnur stjórnunarstörf	581	555	4,6%	608	591	2,9%	185	223
<b>Sérfræðingar</b>	593	583	<b>1,7%</b>	630	617	<b>2,2%</b>	1429	1307
Tölvunarfræðingar	655	650	0,7%	683	678	0,8%	247	210
Kerfisfræðingar	636	587	8,3%	673	640	5,2%	96	127
Hag- og viðsk.fir./Endurskoðendur	642	620	3,5%	726	685	6,0%	222	221
Ráðgjafar með háskólapróf	593	571	3,8%	637	610	4,5%	132	119
Verkefnastjórnendur	544	555	-2,0%	564	575	-2,0%	284	276
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	553	540	2,4%	585	565	3,5%	448	354
<b>Sérhæft starfsfólk og tæknar</b>	445	434	<b>2,5%</b>	471	455	<b>3,5%</b>	1760	1709
Aðalþóttar	534	487	9,7%	564	507	11,2%	107	116
Bókhaldsfulltrúar	412	411	0,3%	435	433	0,6%	200	214
Bókarar, fjármála- og launafulltrúar	481	465	3,6%	504	484	4,0%	242	214
Innheimtufulltrúar	445	435	2,2%	459	442	3,8%	90	98
Markaðs- og innkaupafulltrúar	467	456	2,4%	494	475	4,0%	147	142
Þjónustufulltrúar/Fulltrúar	396	388	1,9%	413	406	1,9%	404	411
Tækniteikn./Umbr.- og grafíkst./Vefs.gerð	472	465	1,4%	504	482	4,7%	82	70
Sérhæfing vegna trygginga/Tjónauppgjör	521	500	4,2%	572	535	7,0%	84	91
Annað sérhæft starfsfólk	434	433	0,0%	469	462	1,6%	404	353
<b>Skrifstofufólk</b>	389	377	<b>3,4%</b>	409	399	<b>2,4%</b>	395	349
Sérhæfðir ritarar/Læknaritarar	416	410	1,5%	429	423	1,5%	57	48
Gjaldkeri/Innheimtustarf	430	411	4,6%	448	426	5,2%	59	52
Móttökuritarar/Símavarsla	345	335	2,9%	369	354	4,3%	97	89
Gestamóttaka	329	330	-0,3%	359	370	-2,8%	31	21
Önnur skrifstofustörf	403	386	4,3%	423	414	2,1%	151	137
<b>Sölu- og afgreiðslufólk</b>	400	395	<b>1,2%</b>	439	420	<b>4,5%</b>	782	721
Sérhæfð sölustörf	416	429	-3,0%	454	459	-1,1%	206	180
Sölufulltrúar	427	418	2,3%	477	457	4,3%	339	296
Afgreiðsla á sérvöru/matvöru	315	309	1,7%	344	326	5,6%	88	98
Alm. sölustörf/Vaktstjórnar í verslun	347	335	3,6%	387	360	7,5%	149	147
<b>Gæslu-, lager- og framleiðslustörf</b>	347	333	<b>4,2%</b>	391	383	<b>2,0%</b>	368	314
Öryggis- og húsvörsla/Ræsting	419	394	6,4%	450	421	6,9%	54	40
Framleiðsla og þökkun/Mötuneyti	352	326	8,2%	388	361	7,5%	43	48
Lagerstörf	333	329	1,2%	371	370	0,1%	212	167
Útkeyrsla/Bílstjórnar	324	304	6,6%	413	412	0,2%	59	59

## BREYTINGAR Á GRUNNLAUNUM OG HEILDARLAUNUM MILLI ÁRA EFTIR ATVINNUGREINUM

Grunnlaun í þúsundum króna Heildarlaun í þúsundum króna

	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Fjöldi	
	2015	2014		2015	2014		2015	2014
<b>Alls</b>	515	505	<b>2,1%</b>	548	532	<b>2,9%</b>	6718	6341
<b>Verslun og þjónusta</b>	452	432	<b>4,5%</b>	476	465	<b>2,4%</b>	873	723
Stórmarkaðir, matvöruverslanir og söluturnar	438	415	5,7%	462	444	3,9%	239	177
Bygginga- og/eða járnvöruverslanir	488	436	12,1%	509	472	7,9%	201	204
Verslun með lyf, hjúkrunar- og snyrtivörur	414	408	1,2%	418	437	-4,2%	39	32
Verslun með heimilisvarning, fatnað og aðra sérvöru	442	445	-0,7%	476	485	-2,0%	331	246
Verslun með skrifstofubúnað og húsgögn	457	430	6,3%	464	436	6,6%	63	64
<b>Heildsala (umboðssala) og bílasala</b>	506	498	<b>1,6%</b>	542	538	<b>0,8%</b>	1280	1088
Sala og viðgerðir á bílum; bensínstöðvar	501	483	3,8%	551	535	3,1%	304	273
Heildverslun með matvæli	503	494	1,7%	538	527	2,0%	251	234
Heildverslun með lyf, heimilivöru eða fatnað	498	485	2,7%	517	514	0,6%	339	246
Heildverslun með eldsneyti, málna, timbur o.fl.	553	552	0,1%	600	597	0,3%	98	76
Heildverslun með aðrar vörur	506	513	-1,3%	546	557	-1,9%	288	259
<b>Samgöngur, flutningar og ferðaþjónusta</b>	475	474	<b>0,3%</b>	506	500	<b>1,1%</b>	986	823
Hótel, veitingahús og ferðaskrifstofur	449	440	1,9%	488	481	1,5%	438	301
Samgöngur á sjó og landi, flutningaþjónusta	515	510	0,8%	531	525	1,3%	384	341
Flugsamgöngur	452	459	-1,6%	493	486	1,5%	164	181
<b>Fjármál, tölvuþjónusta og önnur sérhæfð þjónusta</b>	569	553	<b>3,0%</b>	608	589	<b>3,2%</b>	2165	1986
Fjárm.starfs., tryggingar og lífeyrissjóðir	589	578	1,9%	616	599	2,8%	386	441
Sérhæfð þjónusta (t.d. lögfr., fj., endursk., ráðgj., ranns.)	540	521	3,6%	594	575	3,2%	910	848
Tölvu- og hugb.sala eða -þjónusta; fjarskiptafyrirtæki	593	576	2,8%	619	600	3,1%	869	697
<b>Ýmis þjónusta/Starfsemi samtaka og félaga</b>	490	484	<b>1,2%</b>	523	515	<b>1,6%</b>	591	504
Ýmis opinber, persónuleg og almenn þjónusta	492	484	1,7%	542	517	4,7%	188	169
Starfsemi samtaka og félaga	499	489	2,2%	528	521	1,3%	229	201
Tómstunda-, íþróttar-, fræðslu-, og menningarstarfsemi	475	479	-0,8%	497	502	-1,1%	174	134
<b>Iðnaður</b>	515	509	<b>1,1%</b>	546	539	<b>1,4%</b>	793	819
Matvæla- og drykkjariðnaður	464	472	-1,8%	499	472	5,5%	220	208
Ýmis iðnaður þ.m.t. lyfjaiðnaður og byggingastarfsemi	555	531	4,5%	580	562	3,2%	390	450
Fjölmiðlar, útgáfustarfsemi og/eða prentiðnaður	489	493	-0,9%	533	534	-0,2%	183	161

### UM LAUNAKÖNNUN VR 2015

Launakönnunin VR fyrir árið 2015 var gerð í febrúar til mars sl. meðal fullgildra félagsmanna VR, þ.e. þeirra sem höfðu greitt lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2003 til september 2014 og voru á síðustu skilgrein fyrirtekis þegar könnunin hófst.

### BETRI SVÖRUN YNGRI FÉLAGSMANNA

Árin 2014 og 2015 var áhersla lögð á að ná til félagsmanna 25 ára og yngri því svörin í þeim hópi hefur verið minni en í öðrum aldurshópum. Hringt var í félagsmenn og þeim boðið að svara styttri útgáfu af könnuninni símlíðis. Svör félagsmanna sem aflað var símlíðis voru ekki tekin með í birtum launatölum fyrir árið 2014 þar sem gagnaöflun var ekki sambærileg tvö ár í röð. Í ár birtum við hins vegar svör allra félagsmanna bæði 2014 og 2015, þ.e. þeirra sem svöruðu á netinu og hinna sem tóku könnunina símlíðis. Af þeim sökum er ósamræmi milli talna sem birtar voru á síðasta ári fyrir árið 2014 og þeirra talna sem

við birtum nú fyrir það ár. Gagnaöflun er hins vegar sambærileg bæði árin. Í ár eru einnig gerðir breytingar á framsetningu á niðurstöðum. Stjórnendur og sérfræðingar hafa verið saman í yfirflokk en í ár eru þessi starfsheiti aðskilin. Þá er skrifstofufólk og skrifstofufólk við afgreiðslu tekið saman í einn flokk. Sjá ítarlegri umfjöllun á heimasíðu VR, vr.is.

### MIÐAÐ ER VIÐ JANÚAR BÆÐI ÁR

Niðurstöðurnar í launakönnun VR miða við greidd laun í janúar 2015 og 2014, þar sem birtur er samanburður milli ára. Gallup hafði umsjón með gerð könnunarnar og úrvinnslu niðurstaðna. Launakönnun VR byggir á þýði en ekki úrtaki, þ.e. allir félagsmenn höfðu tækifæri til að svara könnuninni að uppfylltum þeim skilyrðum sem nefnd er hér að framan. Við úrvinnslu launaupplýsinga voru notuð svör þeirra sem eru í 70% starfs-hlutfalli eða meira og voru laun fyrir 70-99% starfshlutfall uppreiknuð. Við úrvinnslu niðurstaðna um vinnutíma og launamun kynjanna voru einöngu notuð svör félagsmanna í fullu starfi.

# SKREF AFTUR Á BAK

Kynbundinn launamunur hjá stjórnendum eykst á milli ára og aukagreiðslur karla hækka meira en kvenna.

Niðurstöður launakönnunar VR 2015 gefa vísendingar um að launamunur kynjanna innan félagsins kunni að vera að aukast eftir að hafa dregist saman jafnt og þétt síðustu ár. Kynbundinn munur mælist nú 9,9% en var 8,5% á síðasta ári. Breytingin er innan vikmarka, hækkunin nemur 1,4% á milli ára en vikmörk eru 1,6%. Þessi hækkun er engu að síður umtalsverð og mesta aukning milli tveggja ára sem mælst hefur í launakönnun félagsins.

## MUNUR Á HEILDARLAUNUM 14,2%

Munur á heildarlaunum kynjanna er nú 14,2% en var 13,3% á síðasta ári. Til samanburðar má nefna að árið 2000 var munurinn 20,4%. Á fimmtán árum hefur munur á heildarlaunum kynjanna því dregist saman um tæpan þriðjung. Þegar rætt er um mun á heildarlaunum karla og kvenna er miðað við laun fyrir fullt starf. Ekki er tekið tillit til þeirra þátta sem hafa áhrif á launin, s.s. starfsins sjálfs eða atvinnugreinarinnar né fjölda vinnustunda þó að borin séu saman laun fyrir 100% starf. Vinnuvika karla í fullu starfi er lengri en kvenna, eða 45,2 stundir á móti 42,4 stundum.

## KYNBUNDINN LAUNAMUNUR 9,9%

Kynbundinn launamunur innan VR er nú 9,9% en var 8,5% árið 2014. Á árunum 2012 og 2013 var munurinn 9,4% en hann var 15,3% árið 2000. Á síðustu fimmtán árum hefur kynbundinn launamunur því einnig dregist saman um rúman þriðjung. Kynbundinn launamunur er sá munur sem

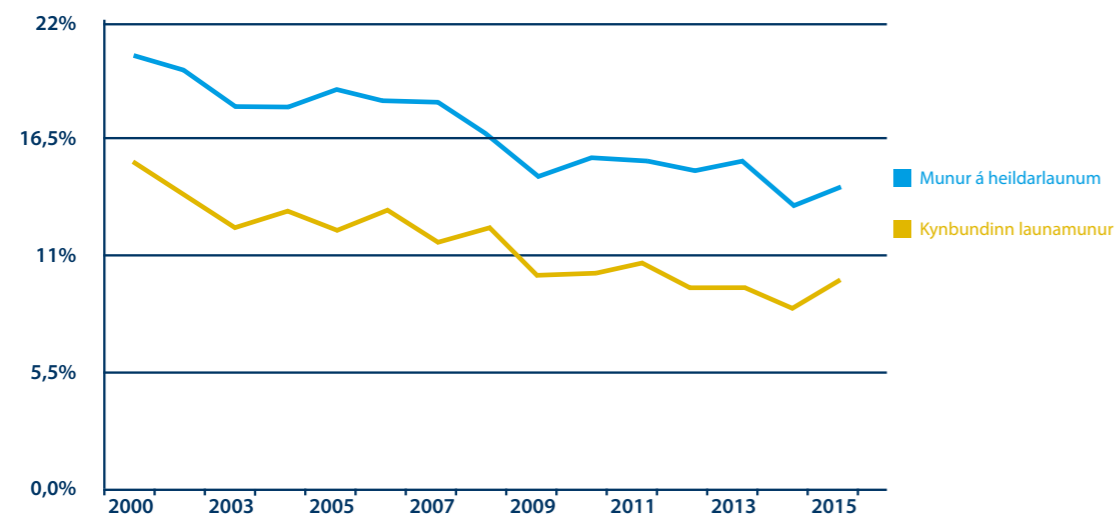
er á heildarlaunum kynjanna eftir að tekið hefur verið tillit til áhrifaþátta á laun. Þessir þættir eru: aldur, starfsaldur, starfsstétt, atvinnugrein, menntun, mannaforráð, vinnutími og hvort viðkomandi vinni vaktavinnu. Áhrif vinnutíma vega þyngst þegar kemur að launamun kynjanna.

## LAUNAMUNUR STJÓRNENDA EYKST

Nokkrir þættir geta skýrt þá breytingu milli ára sem tölurnar um launamuninn sýna nú. Þegar kynbundinn launamunur er skoðaður innan starfsgreina má sjá að hjá stjórnendum eykst hann marktækt á milli ára. Árið 2014 var kynbundinn launamunur í hópi stjórnenda 6% en er núna 10,6%. Vikmörk eru 2,5% og því ljóst að munurinn á launum kvenna og karla í þessum launahæsta hópi félagsmanna VR jókst marktækt á milli ára. Hins vegar dregur marktækt úr kynbundnum launamun hjá skrifstofufólki, en þar eru fáir karlmenn og því sveiflur miklar á milli ára.

KYNBUNDINN LAUNAMUNUR STARFA	2014	2015	Vikmörk
Stjórnunarstörf	6,0%	10,6%	2,5%
Sérfræðistörf (háskólamenntun)	8,2%	8,4%	2,8%
Sérhæfð störf	8,6%	9,4%	2,4%
Skrifstofustörf	13,2%	6,2%	6,5%
Sölu- og afgreiðslustörf	12,8%	13,3%	3,4%
Akstur, lager og framleiðsla	5,9%	10,5%	6,2%

## ÞRÓUN Á LAUNAMUN KYNJANNA



## KARLAR FÁ FREKAR AUKAGREIÐSLUR

Annar þáttur sem vert er að skoða í samhengi við þessar tölur um launamun kynjanna er hvernig aukagreiðslum er háttað, t.d. greiðslum fyrir yfirvinnu (bæði unna og „óunna“), bílastyrk, vaktálag, bónus o.s.frv. Fleiri karlar en konur eru með aukagreiðslur sem hluta af heildarlaunum sínum. Alls sögðust 72% karla sem svöruðu launakönnun VR 2015 vera með aukagreiðslur af þessu tagi á móti 60% kvenna. Aukagreiðslur karla eru þar að auki umtalsvert hærri en kvenna; karlar í fullu starfi eru að meðaltali með 58 þúsund krónur á mánuði í aukagreiðslur á móti 37 þúsund hjá konum.

Það sem vekur athygli í niðurstöðum launakönnunar VR nú er að aukagreiðslur karla í hópi stjórnenda hækkuðu mun meira á milli árunum 2014 og 2015 en aukagreiðslur kvenna, eða um 10% á móti 2% hjá konum. Á árunum 2012 til ársins 2014 var hækkunin almennt meiri hjá konum.

Ef við skoðum aukagreiðslur í hópi sérfræðinga með háskólamenntun er það sama uppi á teningnum; aukagreiðslur karla hækka meira en kvenna á milli árunum 2014 og 2015. Miklar sveiflur einkenna hins vegar aukagreiðslur síðustu ár, sérstaklega í hópi sérfræðinga.

## ÁVINNINGUR AF MENNTUN – DREGUR SAMAN MEÐ KYNJUNUM

Eins og fram kemur í umfjöllun um ávinning af menntun, sem birt er á bls. 19, er ávinningur kvenna af aukinni menntun meiri en karla. Þessi ávinningur virðist hins vegar vera að minnka, árið 2009 var ávinningur kvenna umfram karla af framhaldsnámi í háskóla 16 prósentustig en er núna 7 prósentustig.

## VÆNTINGAR KYNJANNA

Það er einnig áhugavert í samanburði á launum kynjanna að skoða væntingar karla og kvenna til launa. Í könnun VR er spurt hvaða laun svarendur telja sanngjörn fyrir sitt starf. Bæði kynin segja sanngjörn laun 16-17% hærri en launin sem þau eru með núna; karlar nefna töluna 665 þúsund en konur 558 þúsund. Það munar þannig 16% á væntingum kynjanna til launa sem er meiri munur en er á heildarlaunum kynjanna en hann er um 14% samkvæmt könnuninni.



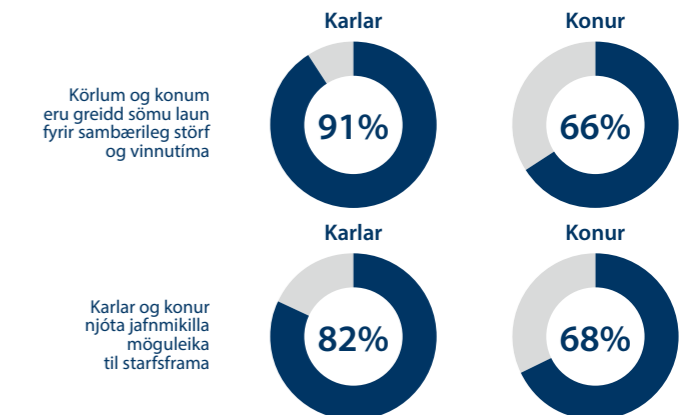
## VIÐHORFIÐ TIL JAFNRÉTTIS JÁKVÆÐARA

Á síðasta áratug hefur þeim fjölgað umtalsvert sem telja að kynin eigi jafna möguleika til starfsframa á vinnustaðnum. Árið 2005 sögðust 64% svarenda í launakönnun VR telja að karlar og konur stæðu jafnfætis þegar kæmi að starfsframa á vinnustað þeirra en í ár er þetta hlutfall komið í 74%. Um fimmtungur svarenda, eða 21%, segir nú að möguleikar karla séu meiri, en árið 2005 var þriðjungur svarenda þeirrar skoðunar.

## KYNIN EKKI ALLTAF SAMMÁLA

Þegar kemur að jafnréttismálum er alltaf marktækur munur á viðhorfi kynjanna. Karlar eru frekar á því en konur að jafnrétti ríki á vinnustaðnum, 82% þeirra segja að karlar og konur hafi jafna möguleika á frama í starfi en 68% kvenna. Munurinn á viðhorfi kynjanna er enn meiri þegar spurt er hvort karlar og konur á vinnustað þeirra fái greidd sömu laun fyrir sambærileg störf, 91% karla segir svo vera en 66% kvenna.

## HLUTFALL SEM TELJA AÐ JAFNRÉTTI RÍKI Á VINNUSTAÐNUM



## JAFNLAUNAVOTTUN SKILAR ÁRANGRI

Rúm tvö ár eru síðan kynnt var til sögunnar Jafnlaunavottun VR. Vottunin er stjórnþæki fyrir fyrirtæki til að meta sína eigin stöðu í jafnréttismálum og markviss leið fyrir þau til að uppfylla jafnlaunastaðal Staðlaráðs Íslands. Öll fyrirtæki geta sótt um Jafnlaunavottun VR, burtséð frá stéttarfélagssáðild starfsmanna þeirra. Nú tekur vottunin til vinnustaða þar sem starfa rúmlega fimm þúsund starfsmenn.

Þótt stutt sé síðan Jafnlaunavottun VR var fyrst afhent er ánægjulegt að sjá að hún er þegar farin að hafa áhrif. Fyrirtæki sem hafa fengið Jafnlaunavottun VR standa betur en þau sem ekki hafa fengið vottun, viðhorfið er jákvæðara og fleiri telja að jafnrétti ríki innan vinnustaðarinnar. Þar mælist kynbundinn launamunur einnig minni, þó að ekki sé um marktækan mun að ræða.

# ATVINNURÁÐGJAFAR VR – ÞJÓNUSTA FYRIR FÉLAGSMENN VR

Hjá VR starfa atvinnuráðgjafar sem leiðbeina félagsmönnum sem eru í atvinnuleit. Þeir veita meðal annars upplýsingar um atvinnuleysisbótakerfið, ráðgjöf varðandi atvinnuleitina, aðstoða við gerð ferilskráar og undirbúa félagsmenn fyrir atvinnuviðtalið. Lögð er áhersla á einstaklingsmiðaða ráðgjöf.

Jakob Þór Einarsson hefur áralanga reynslu af þjónustu við atvinnuleitendur. Hann er leikari og kennari að mennt en hefur lengi unnið sem ráðgjafi á þessu sviði, fyrst hjá Vinnuálastofnun og síðar hjá STARFi, sem var tilraunaverkefni á vegum aðila vinnuþarfa um þjónustu við atvinnuleitendur, en því lauk 30. apríl 2015. Jakob starfar í dag sem atvinnuráðgjafi hjá VR og líkar vel. Hann telur að menntun sín og reynsla hjálpi sér við að veita félagsmönnum VR sem eru í atvinnuhugleiðingum aðstoð. „Þegar á botninn er hvolfst snýst þetta um samskipti og þau kann ég,” segir Jakob.

Markmiðið með þjónustu VR á þessu sviði er í raun mjög einfalt. „Við viljum fækka félagsmönnum VR sem eru án atvinnu, en í dag eru þeir um 1.000 talsins. Það er von okkar að þessi þjónusta eigi eftir að nýtast félagsmönnum okkar vel. Fyrstu viðbrögð lofa mjög góðu og þeim fer alltaf fjölgandi sem leita til okkar,” segir Jakob.

## ALLIR GETA LEITAÐ TIL ATVINNURÁÐGJAFAR VR

Þjónusta VR við félagsmenn í atvinnuleit, eins og hún er veitt í dag, hófst strax í kjölfar þess að verkefni STARFs lauk. Hún er að stærstum hluta sniðin að félagsmönnum VR sem eru án atvinnu en allir sem þess þurfa fá aðstoð, hvort sem þeir eru án atvinnu eða ekki. „Sem dæmi kom kona til mín um daginn sem hefur unnið í verslun mjög lengi. Hana langar að breyta til og við settumst niður og fórum í gegnum sjálfsskoðun og þar gerði hún sér grein fyrir ýmsum styrkleikum sem hún hafði ekki áttað sig á,” segir Jakob.

Að sögn Jakobs er mjög mikilvægt að fólk



sem hefur sagt upp starfi eða misst vinnuna og er að fá greiddan uppsagnarfrestinn fari strax að vinna í sínum málum. „Fólk má alls ekki bíða eftir að það fari á atvinnuleysisbætur. Það skiptir miklu máli að byrja strax að huga að nýrri vinnu. Meta styrkleika og veikleika og hefja leitina að nýrri atvinnu,” segir Jakob. „Við vinnum mjög náið með ráðgjöfum hjá VIRK starfsendurhæfingarsjóði og kjaramálasviði VR.

Þessi samvinna hefur mikið að segja og það er mikill kostur að félagsmenn geti komið á einn stað til að fá úrlausn sinna mála,” segir Jakob.

## HVAÐ ER MIKILVÆGAST Í FERLINU?

Að mati Jakobs er einhvers konar sjálfsskoðun mikilvæg í atvinnuleitinni. „Fólk verður að vita hvað það vill vinna við og það þarf að þekkja

veikleika sína og styrkleika. Um leið og fólk hefur skilgreint sig og horfir á styrkleika sína frekar en að velja sér upp úr veikleikum eru næstu skref mun auðveldari. Þá er hægt að huga að atvinnuleitinni og útbúa ferilskrá. En við hjálpum fólk í þessum verkefnum sem og aðstoðum við undirbúning fyrir atvinnuviðtalið,” segir Jakob.

## HVERNIG FER SJÁLFSSKOÐUN FRAM?

Að sögn Jakobs ættu þeir sem eru að skipta um starf eða eru að koma á vinnuþarfa á fyrsta sinn að spyrja sig spurninga eins og:

- Hvaða eiginleika/hæfileika hef ég?
- Hvað vil ég?
- Á hverju hef ég áhuga?
- Hvar tel ég að hæfileikar mínir njóti sín?
- Hvaða starf hentar mér?
- Hvert vil ég stefna?

Sumum reynist þetta erfitt en þá getur verið gott að leita til einhvers sem maður treystir; vinar, fjölskyldumeðlims eða jafnvel ráðgjafa VR. Undirbúningurinn er því mikilvægur í þessu ferli, að skilgreina sjálfan sig og finna út hvað maður vill gera, vanda gerð umsóknar og búa sig vel undir atvinnuviðtalið.

„Það er mjög mikilvægt að skoða allar leiðir í atvinnuleitinni, hefðbundnar og óhefðbundnar. Ef við segjum að sá sem sækir um auglýst störf og skráir sig hjá ráðningaþjónustum sé í hefðbundinni atvinnuleit er sá sem nýtir líka tengslanet sitt og sækir beint um störf hjá fyrirtækjum og stofnunum, óháð því hvort verið er að auglýsa þar störf eða ekki, að nýta sér óhefðbundnar leiðir,” segir Jakob.

„Það er talið að einungis 30% þeirra starfa sem ráðið er í séu auglýst. Ef það er rétt eru 70% starfa aldrei auglýst. Þeir sem haga atvinnuleit sinni þannig að þeir sækja einungis um auglýst störf eru samkvæmt því aðeins í 30% atvinnuleit. Það er sjaldnast nóg. Þess vegna getur verið gott að koma til okkar, atvinnuráðgjafa VR, og fara yfir atvinnuleitina. Við tökum fagnandi á móti ykkur,” segir Jakob Þór að lokum. [v](#)

## ÁHUGAVERÐ NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN VR

### ALLT UM KJARAMÁL

30. september 2015 kl. 9.00-12.00

**Leiðbeinandi:** Elías Magnússon, forstöðumaður kjaramálasviðs.

Farið verður yfir helstu atriði kjarasamninga VR, s.s. veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunnin réttindi. Hér gefst trúnaðarmönnum tækifæri til að ræða málin og fá svör við spurningum sínum. Léttur morgunmatur í boði.

### TRÚNAÐARMAÐURINN

9. október 2015 kl. 9.00-16.00

**Leiðbeinandi:** Guðmundur Hilmarsson, starfsmaður Félagsmálaskólans.

Námskeiðið er tvískipt. Fyrir hádegi verður megináhersla lögð á störf trúnaðarmanna stéttarféлага og rétt þeirra til trúnaðarmannsstarfs samkvæmt lögum og kjarasamningum. Farið verður í skyldur þeirra gagnvart félaginu, meðferð mála og hvert verksvið þeirra er. Eftir hádegi verður farið yfir lestur launaseðla og launaútreikninga. Megináhersla er lögð á að nemendur geti reiknað alla liði launagreiðslna sem og frádráttarliði svo sem staðgreiðslu skatta, iðgjöld o.fl. Boðið verður upp á léttan morgunverð, hádegisverð og síðdegishressingu.

### VEISTU ALLT UM SJÓÐI OG ÞJÓNUSTU VR?

20. október 2015 kl. 9.00-12.00

**Leiðbeinandi:** Selma Kristjánsdóttir, starfsmaður VR.

Þjónusta VR er viðtæk og á þessu námskeiði verður farið yfir helstu þjónustuliði VR, sérstaklega VR varasjóð, Sjúkrasjóð, Orlofssjóð og starfsmenntasjóðina. Þá verður farið yfir þjónustu VR við atvinnuleitendur og starfsemi VIRK starfsendurhæfingarsjóðs. Léttur morgunmatur í boði.

### EINELTI Á VINNUSTAÐ

28. október 2015 kl. 9.00-12.00

**Leiðbeinandi:** Sigurlaug B. Gröndal, starfsmaður Félagsmálaskólans.

Megináhersla er lögð á að skilgreina einelti og hvernig og hvers vegna er lagt í einelti. Áhersla er lögð á leiðir til að fyrirbyggja og taka á einelti. Farið er í ferli eineltis og afleiðingar fyrir þolendur og gerendur. Einnig áhrif eineltis á vinnustaðinn og afkomu fyrirtækis/stofnunar. Fjallað er um einkenni vinnustaða þar sem einelti þrífst, hvað einkennir hegðun og samskipti þolenda, gerenda og annarra starfsmanna. Léttur morgunmatur í boði.

### SAMNINGATÆKNI: MANNLEG NÁLGUN

3. nóvember 2015 kl. 9.00-10.45

Námskeið frá Dale Carnegie. Hæfnin til að nota samningatækni þar sem hagar allra er hafður að leiðarljósi getur gert gæfumuninn í þeim samningum sem þú nærð. Hún er jafnframt nauðsynleg til að hafa áhrif á fólk og eiga uppbyggjandi og jákvæð samskipti. Þetta námskeið fjallar um samningalíkan með hagar allra að leiðarljósi og hvernig þér farnast í samningaviðræðum.

Skráning á [www.vr.is](http://www.vr.is) eða hjá þjónustuveri VR í síma 510 1700.



## FÓLKID OKKAR

Það ríkir alltaf mikil eftirvænting hjá starfsfólki VR þegar líður að uppstigningardegi, en þá er haldið kaffiboð til heiðurs VR-félögum 70 ára og eldri. Eins og undanfarin ár var fjölmenni í kaffinu og ríkti mikil gleði í hópnum í Hörpu. Rúmlega 600 manns komu til að njóta yndislegra veitinga, góðs félagsskapar og frábærra skemmtiatriða. Jónas Þórir hafði veg og vanda af skemmtuninni, en ásamt honum komu fram Regína Ósk Óskarsdóttir söngkona, Örn Árnason leikari og Matthías Stefánsson fiðluleikari. Fjöríð var eins og best varð á kosið!



**Við þökkum fyrir frábæran dag!**



## JAFNLAUNAVOTTUN VR

Rúm tvö ár eru frá því að VR hleypti Jafnlaunavottun af stokkunum og er óhætt að segja að árangurinn sé mjög góður. Jafnlaunavottun VR miðar að því að eyða óútskýrðum launamun kynjanna og er markviss leið fyrir atvinnurekendur til að uppfylla kröfur jafnlaunastaðals Staðlaráðs Íslands. Nú eru 24 fyrirtæki og stofnanir með Jafnlaunavottun VR og nær hún til 5.012 starfsmanna á vinnumarkaði.

Það var mikið ánægjuefni fyrir VR nú á dögum þegar **Arion banki** og **N1** bættust í hóp jafnlaunavottaðra fyrirtækja, en um er að ræða fyrsta bankann og fyrsta olíufélagið sem hljóta Jafnlaunavottun VR.

**Höskuldur H. Ólafsson**, bankastjóri Arion banka, og **Kolbeinn Finnsson**, framkvæmdastjóri rekstrarsviðs N1, sátu fyrir svörum hjá okkur, meðal annars varðandi áherslur og markmið í jafnréttismálum, ferlið í vottuninni og ekki síst þá ákvörðun þeirra að sækjast eftir Jafnlaunavottun VR.

## ARION BANKI FJÖLMENNASTA FYRIRTÆKIÐ MEÐ VOTTUN

Hjá Arion banka starfa tæplega 900 starfsmenn, þar af eru 65% konur og 35% karlar. Arion banki er stærsta og fjölmennasta fyrirtæki landsins sem fengið hefur Jafnlaunavottun VR og er jafnframt eini bankinn sem hefur fengið vottunina. Við ræddum við Höskuld H. Ólafsson bankastjóra Arion banka um Jafnlaunavottun VR, helstu áherslur og markmið.

### HVAÐ VARÐ TIL ÞESS AÐ ÞIÐ ÁKVÁÐUÐ AÐ SÆKJAST EFTIR JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Við viljum greiða sömu laun fyrir jafn verðmæt störf óháð kyni þeirra sem störfin vinna. Við viljum einfaldlega að það sé jafnrétti innan bankans. Við höfðum vísbendingar um að staða þessara mála væri ekki eins og við vildum hafa hana. Hins vegar höfðum við ekki tækin til að greina í hverju munurinn fólst og hvað þyrfti að gera til að leiðrétta hann. Jafnlaunavottun VR og sú aðferðafræði sem hún byggir á var það sem okkur vantaði til að taka á launamun af festu. Það skipti okkur ekki síst máli að með Jafnlaunavottun VR höfum við innleitt verklag sem á að tryggja að þessi mál séu í lagi til framtíðar.

Það er sorglegt og í raun óskiljanlegt að enn sé til staða óútskýrður launamunur á milli kynjanna í samfélagi eins og okkar, sem státar af því að vera meðal fremstu þjóða í heiminum þegar kemur að jafnrétti. Það er nauðsynlegt að öll ábyrg fyrirtæki bregðist við þessari stöðu með aðgerðum til þess að leiðrétta þennan mismun.

Við í Arion banka leggjum mikið upp úr því að vera samfélagslega ábyrg og er þetta einn liður í þeirri vegferð. Við viljum leggja okkar af mörkum til að byggja upp heilbriggt og gott samfélag og það gerum við meðal annars með því að vera góður vinnustaður. Með því að fá Jafnlaunavottun VR fáum við staðfestingu á því að við séum á réttri leið í þessum efnum og að

starfsfólk og samfélagið allt geti treyst því að búiið sé að kerfisbinda launaávarðanir, að unnið sé eftir ákveðnum vinnureglum og ferlum.

### HVERNIG TÓK STARFSFÓLKIÐ Í VERKEFNIÐ?

Starfsfólk tók mjög vel í þetta verkefni. Það tók okkur nokkra mánuði að fara í gegnum vottunarferlið og við vorum með sérstakan verkefnastjóra sem sá um að halda utan um ferlið. Auk verkefnastjórans kom fjölmargt starfsfólk að vottunarferlinu og allir voru boðnir og búnir að leggja verkefninu lið. Það hefur verið mikil ánægja meðal starfsfólks með að við skyldum velja að fara þessa leið og það hefur verið mjög vandað til verka. Það hefur því verið mikill áhugi til staðar og ríkt mikil sátt um að innleiða gæðakerfi fyrir launamálin.

### ÞURFTI AÐ GERA EINHVERJAR LEIÐRÉTTINGAR Á LAUNUM?

Við leiðréttum laun bæði hjá konum og körlum til hækkunar. Oftar hjá konum, þar sem það hallaði oftar á þær. Óháður úttektaraðili, BSI á Íslandi, sá um úttektina fyrir hönd VR en með vottuninni er það staðfest að launamunur er nú undir 5% innan bankans. Í framtíðinni verður framkvæmd árleg launagreining og úttekt tvisvar á ári á jafnlaunakerfinu hjá okkur. Það er því ekki verið að taka stöðuna aðeins einu sinni heldur erum við búin að skuldbinda okkur til langs tíma til að uppfylla kröfur staðalsins ÍST 85:2012 og til að framkvæma reglubundnar úttektir á jafnlaunakerfinu. Þetta finnst okkur

mikilvægt enda erum við ekki að tjalda til einnar nætur heldur viljum við vera fyrirmynd í þessum efnum.

### HVAÐA ÁHRIF HEFUR VOTTUNIN Á STARFSFÓLK ARION BANKA?

Ég held að Jafnlaunavottunin hafi jákvæð áhrif á starfsandann í Arion banka, þar sem konur jafnt sem karlar geta treyst því að unnið sé eftir ákveðnu kerfi þegar kemur að launaákvörðunum. Starfsfólk á að geta treyst því að í Arion banka líðist ekki mismunur af neinu tagi og að greidd séu sambærileg laun fyrir sambærileg störf.

### HVERJAR ERU AÐRAR ÁHERSLUR BANKANS Í JAFNRÉTTISMÁLUM?

Við erum með skýra jafnréttisstefnu og sérstaka jafnréttisnefnd sem starfar innan bankans og hefur unnið mjög gott starf. Verið er að huga að ýmsum öðrum þáttum í tengslum við jafnrétti, svo sem þegar kemur að ráðningum nýrra starfsmanna og kynjaskiptingum í deildum. En það er einfaldlega svo að á sumum sviðum í bankanum eru konur í nokkuð miklum meirihluta og á öðrum eru karlar í meirihluta. Við höfum lagt á það áherslu að stjórnendur hugi að þessum málum, hugi vel að samsetningu sinna hópa. Meðal annars vorum við með námskeið síðasta vetur fyrir stjórnendur um jafnrétti. Í vetur verður framhald á þeim námskeiðum.

### HVER ERU MARKMIÐ YKKAR Í JAFNRÉTTISMÁLUM?

Í grunninn eru markmiðin jöfn laun og jöfn tækifæri til framgangs innan fyrirtækisins, óháð kyni. Ég er sannfærður um að Jafnlaunavottun VR sé mjög mikilvægt skref í að hjálpa okkur að ná þeim markmiðum.

### NÚ ER FERLIÐ AÐ BAKI JAFNLAUNAVOTTUN VIÐAMIKIÐ, ER EITTHVAÐ SEM KOM YKKUR Á ÓVART Í ÞEIRRI VINNU?

Það sem kom okkur helst á óvart í ferlinu var hversu umfangsmikið jafnlaunakerfið er en það nær til mun fleiri þátta en jafnrétti kynjanna. Jafnlaunakerfið tryggir að jafn verðmæt störf eru borin saman þvert yfir bankann óháð kyni en einnig búsetu eða í hvaða deild eða sviði viðkomandi starfar. Það var til dæmis sýnt fram á það að ekki hallar á starfsfólk okkar á lands-



Höskuldur H. Ólafsson Bankastjóri Arion banka

byggðinni þegar laun þeirra voru borin saman við sambærileg störf á höfuðborgarsvæðinu.

### HVAÐA ÁVINNING SÉR ARION BANKI Í ÞVI AÐ VERA MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Ég held að ávinningur okkar sé mikill og það til framtíðar. Helsti auður bankans er að sjálfsögðu mannauðurinn og við viljum laða til okkar gott

og hæfileikaríkt fólk. Með því að fá Jafnlaunavottun VR tel ég að við stöndum enn betur að vígi í þeim efnum. Það skiptir auðvitað miklu máli að jafn stór vinnustaður og Arion banki sé til fyrirmyndar á vinnumarkaðinum. Ég er gríðarlega stoltur af því að við höfum fengið Jafnlaunavottun VR og vonast jafnframt eftir því að fleiri fyrirtæki og stofnanir fari þessa leið. [v](#)



# ÞAÐ ER STEFNA N1 AÐ GÆTA FYLLSTA JAFNRÉTTIS MILLI KVENNA OG KARLA

Fjöldi starfsmanna hjá N1 er um 610 manns í 460 stöðugildum. Starfsmenn eru á öllum aldri og er hver og einn mikilvægur hluti af því gangverki sem N1 er í samfélaginu. Kynjahlutfallið er karlar 60% og konur 40%. Við ræddum við Kolbein Finnsson framkvæmdastjóra rekstrarsviðs N1 um Jafnlaunavottun VR, helstu áherslur og markmið.



Kolbeinn Finnsson Framkvæmdastjóri rekstrarsviðs N1

## HVERJAR ERU ÁHERSLUR YKKAR Í JAFNRÉTTISMÁLUM?

Hluti af starfsmannastefnu N1 er að framfylgja jafnréttisstefnu fyrirtækisins, og fellur jafnlaunastefna fyrirtækisins þar undir. N1 hefur markað sér jafnréttisstefnu til að gæta jafnréttis og sjá til þess að hver starfsmaður sé metinn að verðleikum óháð kyni og fyllsta jafnræðis sé gætt

milli allra starfsmanna.

Markmið jafnréttisstefnu N1 er að koma á og viðhalda í enn frekari mæli jafnrétti og jöfnum tækifærum karla og kvenna. Þannig er staða kynjanna gerð jöfn á öllum sviðum starfseminnar. Mismunur vegna kyns er óheimil, í hvaða formi sem hún birtist, og er það er stefna N1 að gæta

fyllsta jafnréttis milli kvenna og karla. Hver starfsmaður er metinn að verðleikum óháð kyni. Jafnréttisstefna N1 á jafnframt að stuðla að eflingu menntunar og starfsþróunar, styrkja stöðu einstaklingsins, gera honum kleift að nýta hæfileika sína í starfi og bæta vellíðan og starfsanda. Þannig er tryggt að mannauður fyrirtækisins nýtist sem best. Jafnframt er mismunur vegna kynþáttar, trúar- eða stjórnmálaskoðana, kynhneigðar, þjóðernis eða annars slíks óheimil.

Starfsfólk er hvatt til að fylgja jafnréttisstefnunni eftir, meðal annars með því að koma fram við samstarfsmenn, starfsumsækjendur og viðskiptavinum af réttýni og óhlutdrægni. Þannig er stefnunni fylgt eftir til allra starfsstöðva okkar.

## AF HVERJU SÓTTIST FYRIRTÆKIÐ EFTIR JAFNLAUNAVOTTUN?

Við sóttumst eftir Jafnlaunavottun vegna þess að vottunin er til marks um að fyrirtækið vilji axla samfélagslega ábyrgð og skipa sér í flokk fyrirtækja sem meta starfsmenn sína að verðleikum óháð því hvort um karl eða konu er að ræða. Þetta er ávinningur fyrir alla.

## HVAÐA ÁHRIF TELUR ÞÚ AÐ ÞETTA HAFI Á FYRIRTÆKIÐ OG STARFSMENN ÞESS?

Jafnlaunavottun eykur trúverðuleika fyrirtækisins gagnvart hluthöfum, fjárfestum og ekki síst starfsmönnum þess.

## HVERNIG TÓK STARFSFÓLKIÐ ÞVÍ ÞEGAR ÞIÐ FÓRUÐ Í ÞETTA VERKEFNI?

Mjög vel. Í framhaldi af stóru lykilverkefni um samfélagslega ábyrgð sem unnið var hjá félaginu var samþykkt að hringja í framkvæmd mörgum mjög spennandi verkefnum. Jafnlauna-

vottunin er eitt þeirra og hefur starfsfólkið tekið þessu virkilega vel.

FYRIRTÆKI SEM ERU MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR FARA REGLULEGA Í ÚTTEKT – HVENÆR VERÐUR NÆSTA ÚTTEKT HJÁ YKKUR? Í byrjun næsta árs.

ERU STÖRFIN HJÁ N1 KYNSKIPT, ERU FLEIRI KARLMENN AÐ VINNA ÁKVEÐIN STÖRF OG KONUR ÖNNUR STÖRF?

Að sumu leyti er það þannig, til að mynda eru störf í bílaþjónustunni, þ.e. á verkstæðunum, nær eingöngu unnin af körlum, því miður. Það væri gaman að sjá fleiri konur þar.


VORU GERÐAR LEIÐRÉTTINGAR Á LAUNUM STARFSMANNA HJÁ YKKUR Í JAFNLAUNAVOTTUNINNI?

Nei, engar leiðréttingar voru gerðar.

HVERNIG TEKUR STARFSFÓLKIÐ VOTTUNINNI?

Mjög vel, Jafnlaunavottun staðfestir jafnrétti til launa óháð kyni fyrir jafn verðmæt störf og fyrir það er fólk ánæggt og stolt. Einnig vonast ég til að þetta hjálpi okkur að laða til okkar gott starfsfólk í framtíðinni.

HVAÐA ÁVINNING SJÁIÐ ÞIÐ FYRIR YKKUR MEÐ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

Jafnlaunavottun VR veitir fyrirtækinu tækifæri til að sýna svart á hvítu að launastefna fyrirtækisins og mannauðsstjórnun þess mismuni ekki körlum og konum. Við fáum ánægðara og áhugasamara starfsfólk með faglegri mannauðsstjórnun auk þess sem við erum með vottuninni að sinna skyldum okkar hvað snertir samfélagslega ábyrgð. 

ALLT SEM ÞÚ ÞARFT AÐ VITA UM VINNUMARKAÐINN EN HEFUR ALDREI NENNT AÐ SPYRJA UM!

Næsti verklegi hluti verður 30. september kl. 17:30 -19:30

VR KYNNIR

**VR-SKÓLI LÍFSINS**

NÝTT NETNÁMSKEIÐ FYRIR UNGT FÓLK 16-24 ÁRA SEM ER AÐ BYRJA AÐ VINNA OG ÞARF AÐ VITA HLUTI EINS OG HVERNIG FÆ ÉG VINNU? HVAD Á ÉG AÐ FÁ Í LAUN? HVER ERU RÉTTINDI MÍN? OG ALLT HITT SEM ALLIR ÞURFA AÐ HAFNA Á HREINU

SKRÁÐU ÞIG Í SKÓLANN Á  **VRSKOLLIFSINS.IS** 

## JAFNLAUNAVOTTUÐ FYRIRTÆKI OG STOFNANIR

1912  
Arion banki  
Byggðastofnun  
Deloitte  
Endurvinnslan  
Hýsing vöruhótel

IKEA  
ISS á Íslandi  
Íslenska gámafélagið  
KPMG  
Kynnisferðir – Reykjavík  
Excursions

Landmælingar Íslands  
Lífeyrissjóður verslunarmanna  
N1  
Neyðarlínan, 112  
Parlogis  
Securitas

Sjóvá  
SORPA  
TM  
Vörður tryggingar  
VR  
Ölgerðin

Nánari upplýsingar um Jafnlaunavottun VR er að finna á [www.vr.is](http://www.vr.is)

					Frístund krossgátur	TRÉILÁT	FUGL	ANDI	MÓÐGA	SKRAUT-STEIN	SAURGA	KVAÐ	ERFIDA	ÚT-LENDIR MENN
					SK.ST. ÚTSKYR-INGAR		HRIND-ING	1					ÓRÆÐ TALA HVOFTI	
					ÓREIDA		TÍMA-SKEIÐ GEL							
					LEGGJA MIKID Á							SVELGUR HÖKTA		
					ÆPTI						FLJÓTUR BRAUK			
					HRÁEFNI TIL MÁLM-VINNSLU	ÞRAMM SNJÓ-KOMU				STRITI GEISLA-BLOSSI			PRÁIR	SAUMUR
					ERU			ANDAR-TEPPA SEYTLA					ÁR-MYNNI TIL FULLS	
					FLÍK NIÐUR-LAG				LÁTA ILLA EKKI NEINU	2				
							HLAUP GÆTNI				BYTTU KÆR-LEIKS			
					ÞURRKA ÚT ÞAK			YFIR-SJÓN FLUGVÉL				OF LITID STAUP		
					EMBÆTT-ISTITILL	ANGRA RAMB			ÚR JARÐELDI KNÆPA	3				
					INN Á AKBRAUT		EINING AFLS LANGAFI						LÆKKA	FÓSTUR
					IBÚI Á KÓLA-SKAGA	TÆMIR MED AUSTRÍ ÆSANDI	SKKEIN MJÓLK ÞURSUM		PÓLUN	KEYR GINNING			SK.ST. I VID-SKIPTUM SIDDAR	
					DREIFIR	BÓK SKRAF-ARI		HEIMS-ALFA SKRÓLT						
					SKOT		SK.ST. ÍPRÓTTA-FÉLAGS SAFNA	BÓKSTAF	5		VÆTA ELSKADI			
					JARM	BAK-HLUTAR AUÐLIND		FÆÐA KOMST				KROPP HÓTA		
					TIL LANDS				6		YFRID DVELJA		DVELJ-AST	KYRR
					ATHUGA STÓÐUGT	LEIDA SK.ST. ÚT-TEKTAR	SIFJAD-UR LOKID							
					ÁRSTÍÐ		HNOÐRI					EINN MILL-JARÐASTI		
					IBÚI FRÁ SV. ASIÚ		KRAFT-INUM		7			KARL-FUGLAR		

## FYRIRMYNDAR-FYRIRTÆKI ERU EFTIRSÓKNARVERÐIR VINNUSTAÐIR

Johan Rönning, Miracle og Vinnuföt eru Fyrirtæki ársins 2015 samkvæmt niðurstöðum könnunar VR, en þetta er þriðja árið í röð sem þessi fyrirtæki bera sigur úr bytum. Aldrei áður hafa sömu fyrirtæki vermt efstu sæti allra listanna þrjú ár í röð. Hástökkvarnir voru þeir; LS Retail, Würth á Íslandi og Samskipti.

Rönning bar sigur úr bytum í flokki stærri fyrirtækja þar sem starfsmenn eru að lágmarki fimmtíu talsins. Þetta er fjórði sigur Rönning á jafnmörgum árum. Fyrirtækið hefur nær undantekningalaust boðið öllum starfsmönnum sínum þátttöku í könnuninni í þrettán ár, óháð stéttarfélagasáðild þeirra eða starfshlutfalli. Miracle er sigurvegarinn þriðja árið í röð í hópi millistórra fyrirtækja þar sem starfsmenn eru á milli 20 og 49 talsins. Miracle hefur einnig undanfarin ár boðið öllum starfsmönnum sínum þátttöku. Og Vinnuföt eru sigurvegarinn í hópi minnstu fyrirtækjanna þar sem starfsmenn eru færri en tuttugu talsins, þriðja árið í röð.

### STÆRSTA VINNUMARKAÐSKÖNNUNIN

VR hefur staðið fyrir könnun á Fyrirtæki ársins í tæplega tvo áratugi en síðustu ár hafa SFR stéttarfélag og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar einnig tekið þátt ásamt fjármálaráðuneytinu. Þessi könnun er því stærsta vinnumarkaðskönnun sem gerð er á Íslandi; um 50 þúsund einstaklingar á hinum almenna og opinbera markaði fengu sendar spurningar að þessu sinni. Gallup sér um framkvæmd og úrvinnslu niðurstaðna könnunarinnar.

### VETTvangur Samskipta

Alls svöruðu tólf þúsund manns á almennum vinnumarkaði könnuninni í ár og hafa svörin aldrei verið fleiri. Könnun VR á Fyrirtæki ársins snýst ekki bara um að veita viðurkenningu til fyrirtækja heldur fyrst og fremst að fá upplýsingar um líðan starfsmanna, viðhorf þeirra til mikilvægra þátta í starfsumhverfinu og til stjórnunar fyrirtækja, svo fátt eitt sé nefnt. Könnunin gefur VR færi á að fylgjast með þróuninni á vinnumarkaði og fá það beint frá félagsmönnum hvar pottur er brotinn þegar kemur að aðbúnaði þeirra.

Með könnuninni fá starfsmenn einnig vettvang til að tala við stjórnendur fyrirtækja sinna og fyrir-tækin fá mikilvægar upplýsingar um það hvernig þau standa sig, bæði sem vinnustaður í huga starfsmanna og í samanburði við önnur sambærileg fyrirtæki. Niðurstöðurnar geta stjórnendur nýtt til að laga það sem þarf að laga eða gera góða hluti enn betri. ■



### VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: „sumarkoma“

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er **Guðbjörg Pétursdóttir**. Guðbjörg er 62 ára og býr í Reykjavík. Hún hefur verið félagsmaður VR frá árinu 2002, en þá fór hún að vinna aftur eftir 16 ár heimavinnandi. Í dag vinnur Guðbjörg á skrifstofunni hjá Þ. Þorgrímssyni og Co. Helsta áhugamál hennar er fjölskyldan og samvera með henni. Guðbjörg á tvo syni, tvær tengdadætur og tvö barnabörn. Henni finnst gaman að ráða krossgátur en sendir ekki alltaf inn lausnir, þótt hún hafi gert það í þetta sinn. Við óskum Guðbjörgu innilega til hamingju!

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagid.

**Skilafrestur er til 30. október 2015.** Utanáskriftin er: **VR blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík.** Einnig er hægt að senda lausnina á [krossgata@vr.is](mailto:krossgata@vr.is)

Niðurstöður úr launakönnun  
VR liggja fyrir

# Sjáðu hvar þú stendur

Launakönnun VR gefur mikilvæga yfirsýn yfir laun á vinnumarkaði og er öflugt tæki til að stuðla að eðlilegri og sanngjarnri þróun launa.

Könnunin hjálpar þér að bera saman launakjör og veitir þér upplýsingar sem gætu nýst þér í næsta launaviðtali.

**Kynntu þér niðurstöður launakönnunar VR  
og settu dæmið upp í reiknivél á [vr.is](http://vr.is).**

