

LAUNAKÖNNUN 2012

HVER ERU LAUNIN 2012?

STARFSMENNTAMÁL SETT Í FORGANG

Spennandi hádegisfyrirlestrar og námskeið

BÆTTU FAGLEGA FÆRNI ÞÍNA Á VINNUMARKAÐI

Styrkir frá starfsmenntasjóðum létta undir!

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS

Hvað er raunfærnimat?

AÐ NÝTA BESTU ÁR ÆVINNAR

Byrjaðu strax

9,4%
Kynbundinn
Launamunur



Efnisyfirlit



FÉLAGSMÁL

- 03 Leiðari
- 04 Morgunverður með formanni
- 04 Styrkir úr starfsmenntasjóðum
- 06 Hádegisfyrirlestrar
- 07 Námskeið fyrir trúnaðarmenn VR
- 08 Sterkt að sækja um styrk
- 09 Trúnaðarmaðurinn

- 12 Fær í flestan sjó
- 18 Spurt & svarað
- 22 Að nýta bestu ár ævinnar

VIÐTÖL OG GREINAR

- 10 Tækifæri til náms
- 14 Að koma sjálfum sér á óvart
- 16 Raunfærnimat skilar góðum árangri
- 20 Byrjaðu strax
- 35 Hressandi haustsúpur

LAUNAKÖNNUN

- 23 Launakönnun 2012
- 24 Laun hækka um 7,4% á milli ára
- 26 Hver eru launin? Tafla
- 28 Samanburður á milli ára
- 30 Launamunur kynjanna óbreyttur milli ára
- 32 Almennur vs. opinber
- 33 Vinnuvikan óbreytt, fjórða árið í röð
- 33 Ánægja með laun eykst
- 33 Starfsöryggi eykst frá 2009

VR

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

VRblaðið 4. tbl. 34. árgangur september 2012

Abyrgðarmaður: Stefán Einar Stefánsson formaður. Ritstjóri: Birna Guðmundsdóttir. Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson. Forsíðumynd: Nordic Photos. Ljósmyndir: Eddi, Þorgrímur Guðmundsson. Prentun: Oddi. Upplag: 25.860
Stjórn VR Stefán Einar Stefánsson formaður, Eyrún Ingadóttir varaformaður, Sigurður Sigfússon ritari, Ásta Rut Jónasdóttir, Benedikt Vilhjálmsson, Birgir Már Guðmundsson, Fríður Birna Stefánsdóttir, Hildur Mósesdóttir, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir, Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Jón Magnússon, Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir, Ólafía Ása Jóhannesdóttir, Ragnar Þór Ingólfsson. Varamenn: Óskar Kristjánsson, Benóný Valur Jakobsson og Bjarni Þór Sigurðsson.



LAUN

Í janúar síðastliðnum óskaði VR eftir því við félagsmenn sína að þeir svöruðu spurningum er vörðuðu viðhorf þeirra til vinnustaðar síns og launa. Í vor var hluti þessarar stærstu vinnumarkaðskönnunar landsins kynntur og af því tilefni hlutu nokkur fyrirtæki viðurkenningu sem nefnist Fyrirtæki ársins. Nú birtir VR launahluta könnunarinnar og þar kennir ýmissa grasa eins og oftast áður. Markmið félagsins með gerð þessarar stóru könnunar er fyrst og fremst tvíþætt. Annars vegar hefur félagið mikla hagsmuni af því að fylgjast með launapróun, jafnt á vinnumarkaði almennt en ekki síður meðal félagsmanna sinna. Hins vegar telur félagið mikilvægt að félagsmenn hafi raunverulegt tækifæri til þess að bera launakjör sín saman við það sem almennt gengur og gerist á vettvangi vinnumarkaðarins. Þannig er þeim hægara um vik að átta sig á hvort laun þeirra séu í takti við laun annars fólks í eins eða áþekktum störfum. Þegar kemur að launaviðtali sem félagsmenn VR eiga rétt á gagnvart sínum vinnuveitanda, getur reynst mjög gott að hafa launakönnunina við höndina – það hafa dæmin sannað.

Könnunin er mikil að vöxtum og vinnan að baki henni er gríðarleg. Það er hins vegar metnaðarmál félagsins að gera hana vel úr garði og tryggja að þær upplýsingar sem hún hefur að geyma séu eins nákvæmar og kostur er. Þá leitar félagið sífellt nýrra leiða til að kynna niðurstöður hennar og gera þær aðgengilegar félagsmönnum. Þannig geta þeir m.a. borið laun sín saman við viðmiðunarhópa í sérstökum launareikni á heimasíðu félagsins. Það tæki mun félagið þróa nánar á komandi árum, m.a. með það að markmiði að auka vitund og áhuga ungs fólks á launakjörum sínum.

LAUNAMUNURINN ENN TIL STAÐAR

Árum saman hefur VR vakið athygli þjóðarinnar á því mikla óréttlæti sem felst í óútskýrðum launamuni kynjanna. Engin stofnun eða félag hefur lagt eins mikið af mörkum í þeim efnum. Í fyrra hleypti VR af stokkunum herferð til höfuðs þessu samfélagsmeini. Vakti herferðin mikla athygli og þótti broddurinn í henni mikill. Vakti það sérstaka athygli þegar fjöldi verslana svaraði kalli félagsins og lækkuðu verð á vörum sínum og þjónustu til kvenna svo svaraði til þess munar sem könnunin sýndi

milli launa karla og kvenna í sambærilegum störfum. Varð framtakið til þess að undirritaður var kærður til kærunefndar jafnréttismála á þeim forsendum að hvatningin fæli í sér mismunun gagnvart karlmönnum. Kæru þeirri var vísað frá en hún varpaði ljósi á hversu ónæm við erum orðin fyrir launamuni kynjanna. Það að karlar fengju ekki 10% afslátt í verslunum til jafns við konur, vakti harðari viðbrögð en sú staðreynd að konur bera almennt minna úr bytum fyrir vinnu sína en karlar – þrátt fyrir jafnverðmætt framlag!

Sem betur fer eru ýmis teikn á lofti um að launamunurinn fari minnkandi. Það hefur hann sannarlega gert á síðustu árum og könnunin sem nú er birt gefur til kynna að enn sé fetið stigið í rétta átt. Þau skref eru hins vegar alltof smá og betur má ef duga skal. Á næstu mánuðum mun stjórn VR leita nýrra leiða til viðbótar við þær sem nú er notast við til að vinna á þessu óréttlæti. Félagið mun ekki una sér hvíldar fyrir en félagsmenn njóta jafnræðis í launum, óháð kynferði sínu.

Stefán Einar Stefánsson
Formaður VR

Á DÖFINNI

VIÐBURÐADAGATAL VR

SEPT

12

TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ

Verkefni og staða trúnaðarmanna
Sjá nánari umfjöllun á bls. 7 í blaðinu

SEPT

13

HÁDEGISFYRIRLESTUR

Ástir Íslendinga frá landnámi - í grófum dráttum
Fyrirlesari: Júlíus Brjánsón

SEPT

20

MORGUNVERÐARFUNDUR

með Stefáni Einari formanni VR

OKT

03

TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ

Sjóðir og þjónusta VR
Sjá nánari umfjöllun á bls. 7 í blaðinu

OKT

04

MORGUNVERÐARFUNDUR

með Stefáni Einari formanni VR

OKT

11

HÁDEGISFYRIRLESTUR

Jákvæð sálfræði og núvitund
Fyrirlesari: Ásdís Olsen

OKT

24

TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ

Kjaramál
Sjá nánari umfjöllun á bls. 7 í blaðinu

NÓV

01

HÁDEGISFYRIRLESTUR

Þakklæti
Fyrirlesari: Þórhildur Þórhallsdóttir

NÓV

14

TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ

Að leysa ágreining
Sjá nánari umfjöllun á bls. 7 í blaðinu

MORGUNVERÐUR MEÐ FORMANNI

Það er mjög áriðandi að formaður félagsins, stjórn og starfsmenn séu í góðum tengslum við félagsmennina sjálfa og finni hvernig hjartað slær á vinnumarkaðinum hverju sinni. Morgunverðarfundirnir góðkunnu hefja aftur göngu sína nú í haust þar sem Stefán Einar Stefánsson formaður VR mun hitta félagsmenn og spjalla í góðu tómi yfir léttum morgunverði. Með þessu fyrirkomulagi gefst félagsmönnum kostur á að taka þátt í þróun félagsins og koma með hugmyndir og fræðast um félagið og starfsemina.

FUNDADAGAR VERÐA SEM HÉR SEGIR:

20. september

4. og 25. október

1., 8., 15., 22. og 29. nóvember

6. desember

Fundirnir eru haldnir í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, á 0. hæð og standa yfir frá kl. 8:30 til 10:00. Á hvern fund eru boðaðir 15-20 félagsmenn sem valdir eru handahófskennt úr félagskrá. Félagsmenn geta einnig skráð sig sjálfir á fundina með því að hringja í Þjónustuver VR í síma 510 1700.



UPPTAKTUR Á UPPSTIGNINGARDAG

FÁAR HEFÐIR ERU EINS RÓTGRÓNAR OG SKEMMTILEGAR OG HIÐ
ÁRLEGA KAFFISAMSÆTI VR Á UPPSTIGNINGARDAG.

Það er komin hefð fyrir því að VR bjóði þeim félagsmönnum sem eru orðnir 70 ára og eldri í kaffisamsæti þennan dag þeim til heiðurs. Í kringum fimm hundruð manns komu saman á Hilton Reykjavík Nordica, nutu veitinga af svignandi kaffihlaðborði og frábærra skemmtiatriða en á meðal þeirra sem komu fram voru söngvararnir Bergþór Pálsson og Egill Ólafsson og hljóðfærarleikararnir Jónas Þórir á píano og Matthías Stefánsson fíðluleikari. Hildur Petra Friðriksdóttir, sérfræðingur ráðgjafadeildar VR, þandi svo harmonikkuna eins og best var á kosið og var mál manna að þessi skemmtun hefði verið fullkominn upptaktur inn í sumarið.

SAMNINGUR UM ÞJÓNUSTU VIÐ ATVINNULEITENDUR

Þann 25. júní síðastliðinn undirrituðu Gissur Pétursson forstjóri Vinnumálastofnunar og Þorsteinn Fr. Sigurðsson framkvæmdastjóri STARFS ehf. samning milli Vinnumálastofnunar og STARFS ehf. um þjónustu við atvinnuleitendur. Samningurinn byggir á samkomulagi milli Vinnumálastofnunar, Velferðaráðuneytisins, Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um tilraunaverkefni sem hefur það markmið að efla vinnumiðlun og stuðla að virkari vinnumarkaðsaðgerðum sem auki líkur atvinnuleitenda á því að fá störf á vinnumarkaði að nýju. STARF ehf, sem er samstarfsfyrirtæki ASÍ og SA mun annast þjónustu við atvinnuleitendur í tengslum við vinnumiðlun og vinnumarkaðsaðgerðir og fær til þess greiðslur úr Atvinnuleysistryggingasjóði. Verkefnið er viðbót við þá vinnumiðlun og ráðgjöf sem atvinnuleitendum stendur þegar til boða.



STARFSMENNTAMÁL Í FORGANG!

Mikilvægi starfsmenntamála hefur vaxið undanfarin ár og setja æ fleiri fyrirtæki starfsmenntamálin í forgang. Hröð þróun í ytra umhverfi fyrirtækja gerir sífellt meiri kröfur til þekkingar og menntunar starfsfólks. Það er því hagur fyrirtækja að sinna starfsmenntámálum vel og vandlega þar sem þau auka hæfni starfsmanna og veita þeim aukna starfsánægju sem styrkir fyrirtækið í heild. Í þessu VR blaði höfum við sett starfsmenntamálin í forgang þar sem nú er sá tími þar sem mörg áhugaverð námskeið eru að hefjast sem geta eftir faglega þekkingu VR félaga.



FJÖLSKYLDUHÁTÍÐ Í MIÐHÚSASKÓGI

Margir félagsmenn eru duglegir að nýta sér aðgang að sumardvalarstöðum félagsins víðs vegar um landið. Nú í sumar bættist nýtt tjaldsvæði við flórana.

Laugardaginn 2. júní opnaði VR stórglæsilegt tjaldsvæði í Miðhúsaskógi fyrir félagsmenn sína. Á tjaldsvæðinu er mjög góð aðstaða fyrir tjöld, húsbíla og fellihýsi. Þar er einnig þjónustuhús með grillaðstöðu og vöskum, salernisaðstöðu, sturtum og þvottavél til afnota fyrir tjaldgesti. Öryggisgæsla er á svæðinu. Svæðið er allt hið glæsilegasta og mjög fjölskylduvænt. Leikaðstaða er inni á sjálfu svæðinu en auk þess er sérstakt leiksvæði í tengslum við orlofshúsabyggð VR í Miðhúsum.

Af þessu tilefni var efnt til hátíðar þennan sama dag og félagsmönnum og fjölskyldum þeirra boðið. Félagsmenn brugðust skjótt við og fjölmenntu enda hátíðin haldin í blíðskaparveðri. Boðið var upp á léttar grillveitingar á staðnum og virtust allir skemmta sér hið besta.



FRÆÐSLUSTJÓRI AÐ LÁNI

MÁ BJÓÐA ÞÍNU FYRIRTÆKI RÁÐGJÖF?

Hlutverk fræðslustjóra að láni er að gera þarfa greiningu á fræðslumálum og koma með tillögu að menntunaráætlun sem er sérsníðin fyrir fyrirtækið. Þessi þjónusta er í boði til fyrirtækja sem hafa félagsmenn VR/LÍV innan sinna raða. Markmiðið með verkefninu er að auka fræðslu, færni og þekkingu innan fyrirtækja. Nánari upplýsingar um verkefnið er að finna á heimasíðu sjóðsins www.starfsmennt.is

SPENNANDI HÁDEGISFYRIRLESTRAR

Ýmislegt skemmtilegt er í boði í hádegisfyrirlestraröð haustsins og hvetjum við félagsmenn til að nota hádegisdag til að fræðast og skemmta sér í boði VR. Fyrirlestrararnir eru haldnir á 0. hæð í Húsi verslunarinnar frá kl. 12-13 og eru öllum félagsmönnum opnir. Félagsmenn úti á landi geta fylgst með á skrifstofum VR í sínum landshluta með fjarfundabúnaði. Skráning er á www.vr.is og í síma 510 1700.

06



13. SEPTEMBER

ÁSTIR ÍSLENDINGA FRÁ LANDNÁMI - Í GRÓFUM DRÁTTUM

Fyrirlesari: **Júlíus Brjánsson**

Íslendingar bjuggu lengst af við sérdeilis erfð skilyrði þegar kom að nánu samlífi ástar og kynlífs. Við vorum fámenn þjóð - ekki einu sinni þjóð heldur dreifður hópur manna - sem lifði á fyrri tímum í strjálbýlu og köldu landi þar sem samskipti íbúa voru mjög takmörkuð langtímum saman. Hér var kyrrstaða. Allt frosið. Í aldaðir ríkti mikil almenn fáfræði

um flesta hluti og ekki síst kynlíf. Hér þreifst allskonar dellutrú og margskonar hindurvitni - lengur en hjá flestum öðrum þjóðum. Þetta hefur auðvitað mótað afstöðu okkar landsmanna til þessa sterka afli í mannlegu eðli. Kannski sterkasta afslins. Í þessum uppstands-fyrirlestri er farið yfir þróun ástar og kynlífs á Íslandi af hæfilegri alvöru og varpað fram nýstárlegum kenningum og spurningum varðandi nán samskipti Íslendinga á fyrri öldum og þau skoðuð í samhengi við líf okkar í dag.

11. OKTÓBER

JÁKVÆÐ SÁLFRÆÐI OG NÚVITUND

Fyrirlesari: **Ásdís Olsen**

Jákvæð sálfræði er fræðigrein sem fjallar um heilbrigði og hamingju og hefur farið sem eldur um sinu um hinn vestræna heim á síðustu 10 árum með nýja orðræðu og nýjar áherslur í rannsóknum sem miða að því að auka heilbrigði og hamingju venjulegs fólks í daglegu lífi. Nú liggur það fyrir að ytri aðstæður ráða litlu um hamingju okkar, heldur er það afstaða okkar, venjur og lífsstíll sem hafa hvað mest áhrif á lífsgæði okkar. Það er líka ástæðulaust að fresta hamingjunni eða bíða eftir betri tíð, lottóvinningi eða stöðuhækkun. Hamingjan er í okkar eigin höndum og það er tiltölulega auðvelt að auka hana í lífi sínu með markvissum hætti. Ásdís fjallar um hagnýtar aðferðir úr smíðju jákvæðrar sálfræði sem hafa sannað gildi sitt í rannsóknum. Kynntar verða 10 leiðir til að auka velliðan og hamingju í daglegu lífi og verður sérstök áhersla lögð á núvitund (Mindfulness) og sátt. Ásdís Olsen

er menntunarfræðingur og aðjúnkt við Háskóla Íslands á sviði lífsleikni. Hún hefur lagt sérstaka stund á jákvæða sálfræði undanfarin ár, lokið námi í hugrænni atferlismeðferð og kennaranámi í núvitund (Mindfulness) frá Bangor háskóla.

01. NÓVEMBER

ÞAKKLÆTI

Fyrirlesari: **Þórhildur Þórhallsdóttir**

Þakklæti er hugtak sem ekki er endilega mikið rætt meðal Íslendinga. Við göslum í gegnum dagana með dugnaðinn og eljuna að vopni og finnst nánast sjálfgefið að hlutirnir gangi vel. Við getum alveg tvinnnað saman blótsyrðunum þegar hlutirnir ganga ekki sem skyldi en finnum kannski ekki til sömu þarfur til að þakka fyrir það þegar þeir ganga upp. Að temja sér þakklæti í samskiptum og sem viðhorf til lífsins getur breytt miklu fyrir hvern og einn og segja má að þakklæti sé vannýttur kraftur meðal okkar Íslendinga. Í hröðu nútímasamfélagi gefum við okkur ekki alltaf tíma til að staldra við og þakka fyrir góða hluti en um leið missum við af mikilvægri upplifun sem getur verið allt í senn, vegvísir í lífinu, leið til betri og árangursríkari samskipta og jákvæðari afstöðu í lífinu. Á þessu námskeiði tvinnar Þórhildur Þórhallsdóttir saman grunnþætti leyndarmálsins saman við hugleiðingar um þakklæti og hagnýtingu þess í lífinu. Námskeið fyrir fólk sem vill og þorir að skoða í eigin rann og uppskera eftir því. Fólk sem vill nýta sér þakklætið til að koma auga á verðug markmið, auðvelda og auðga samskipti og finna lykil að meiri sátt og jákvæðni.

NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN



Starf trúnaðarmanna VR er mjög mikilvægt fyrir starfsemi félagsins og þjónustuna við félagsmenn. Þeir þurfa að takast á við ýmiss mál í starfi sínu, lítil og stór. VR hefur gegnum árin boðið trúnaðarmönnum upp á margskonar fræðslu, sem þjálfar þá bæði í mannlegum samskiptum og auka þekkingu þeirra á réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Skráning á námskeiðin er á „Mínum síðum“ á heimasíðu VR, www.vr.is og í þjónustuveri VR í síma 510 1700. Þau eru haldin í fundarsal VR á 0 hæð í Kringlunni 7. Trúnaðarmenn VR á landsbyggðinni geta fylgst með gegnum fjárfundarbúnað á skrifstofu VR í sinni heimabyggð.

Námskeið sem eru í boði á haustönn:

VERKEFNI OG STAÐA TRÚNAÐARMANNA

Leiðbeinendur:

Stefán Einar Stefánsson formaður VR

Elías G. Magnússon

Kalla Björg Karlsdóttir

Elísabet Magnúsdóttir

12. september og 28. nóvember, kl. 8:30-10:30.

Námskeiðið er fyrir nýja trúnaðarmenn.

Á námskeiðinu verður farið yfir það helsta sem máli skiptir í trúnaðarmannastarfinu og starfsemi VR kynnt fyrir trúnaðarmönnum.

SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA VR

Leiðbeinendur:

Starfsmenn þjónustu- og ráðgjafadeildar VR

3. október, kl. 8:30-12:00

Á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og Varasjóð VR, Sjúkrasjóð, Orlofssjóð og Starfsmenntasjóð verslunarmanna. Þjónusta VR við atvinnuleitendur verður kynnt og farið yfir starfsemi starfsendurhæfingarsjóðsins VIRK.

KJARAMÁL

Leiðbeinendur:

Sérfræðingar VR í kjaramálum

24. október, kl. 8:30-12:00

Starfsmenn kjarasviðs VR fara yfir helstu atriði kjarasamninga VR s.s. veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunnin réttindi. Hér gefst gott tækifæri til að ræða málin og fá svör við spurningum.

AÐ LEYSA ÁGREINING

Leiðbeinandi:

Eypór Eðvarðsson hjá Þekkingarmiðlun

14. nóvember, kl. 8:30-12:30

Að eiga í ágreiningi er óhjákvæmilegur hluti af daglegu lífi okkar og starfi. Það er hvorki æskilegt né hægt að koma í veg fyrir ágreining. Ef vel er að málum staðið eru mismunandi skoðanir uppspretta nýrra hugmynda. En aðeins með því að tjá ólíkar skoðanir er hægt að komast að góðum lausnum á vandamálum. Þegar ágreiningurinn verður það mikill að hann lamar fólk verður hann dragbítur. Mikilvægi þess að geta unnið úr ágreiningi á vinnustað á árangursríkan hátt fer vaxandi, þar sem hópstarf verður æ algengara. Fólk hegðar sér á mismunandi hátt þegar það lendir í ágreiningi og beitir mismunandi stíl eftir aðstæðum og persónuleika. Fjallað er um mismunandi aðferðir til að leysa ágreining og hvenær gott er að beita hverri og einni.

**ER TRÚNAÐARMAÐUR
Á ÞÍNUM
VINNUSTAÐ?**

FJÖLBREYTT FRAMBOÐ NÁMSKEIÐA

Fjöldmargir fræðsluáðilar eru með áhuga- verð námskeið á hverju hausti sem félagsmenn VR hafa verið duglegir að nýta sér.

Við minnum félagsmenn á að sækja um styrk hjá starfsmenntasjóðum okkar til að létta undir kostnaðinn.

Auk menntaskólanna og háskólanna hafa félagsmenn VR mikið sótt námskeið og fyrirlestra eftirtalinna fræðsluáðila:*

Opni Háskólinn www.opnihaskolinn.is

Endurmenntun Háskóla Íslands www.ehi.is

Nýi tölvu- og viðskiptaskólinn www.ntv.is

Mímír-símenntun www.mimir.is

Kvöldskóli Kópavogs www.kvoldskoli.kopavogur.is

Námsflokkar Hafnarfjarðar www.nhms.is

Námsflokkar Reykjavíkur www.rvk.is

Fjarkennsla.com www.fjarkennsla.com

Retor tungumálaskóli www.retor.is

Promennt www.promennt.is

Dale Carnegie www.dalecarnegie.is

Enska fyrir alla www.enskafyriralla.is

Myndlistaskóli Kópavogs www.myndlistaskoli.is

Alliance française www.af.is

Myndlistaskólinn í Reykjavík www.myndlistaskolinn.is

Tölvu- og verkfræðiþjónustan www.tv.is

Hraðlestrarskólinn www.hradlestrarskolinn.is

Starfsmennt www.smennt.is

Tölvuskólinn Nemandi www.nemandi.is

KYNNIÐ YKKUR ÚRVALIÐ!

*Athugið listinn er ekki tæmandi yfir alla fræðsluáðila landins.

STERKT AÐ SÆKJA UM STYRK

Ef þú hefur hugsað þér að bæta hæfni þína í starfi, auka þekkingu eða bara læra eitthvað nýtt og skemmtilegt í vetur er líklegra en ekki að þú getir sótt um styrk hjá VR, að því gefnu að þú sért félagsmaður VR. Hér má sjá reglur um úthlutun úr starfsmenntasjóðunum. Það er sterkur leikur að sækja um styrk úr starfsmenntasjóði.

SKILYRÐI FYRIR STYRK

Veittur er starfsmenntastyrkur eftir stigaeign, en þó aldrei meira en sem nemur helmingi af námskeiðsgjaldi. Undantekning frá meginreglu sjóðsins er að veittur er 75% styrkur vegna náms sem kennt er skv. námskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, sem metið er til styttingar á námi í framhaldsskóla. Þeir félagsmenn, sem hafa annað tungumál en íslensku að móðurmáli, geta fengið styrk sem nemur allt að 75% af kostnaði sem þeir bera við íslenskunám fyrir útlendinga.

HVERNIG STYRKIR ERU VEITTIR?

Fyrir utan starfsmenntastyrki eru einnig veittir styrkir til tólmstundanámskeiða, þó að hámarki kl. 30.000 á ári, ferðastyrkir vegna starfsnáms innan- eða utanlands, þ.e. ef það er ekki í boði í heimabyggð.

STARFSMENNTASJÓÐIR

Greitt er út á föstudögum og skal skila inn umsóknum eigi síðar en á miðvikudeginum á undan. Reikningur á nafni félagsmanns og staðfesting á greiðslu þurfa að fylgja umsókn um styrk úr sjóðunum og mega ekki vera eldri en 12 mánaða. Umsókn þarf að vera undirrituð. Á gögnum þarf að koma fram nám/námskeiðslýsing ásamt nafni og kennitölu fræðsluaðila. Greiðslukvittun úr heimabanka dugur ekki ein og sér. Athugið að mikilvægt er að öll gögnin berist samtímis. Umsækjandi verður sjálfur að fylla út og undirrita umsóknareyðublað. Ekki er tekið við umsóknum sem aðrir hafa fyllt út nema með skriflegu umboði umsækjanda.



TRÚNAÐARMAÐURINN

Trúnaðarmaðurinn er tengiliður starfsfólks á vinnustað bæði við VR og atvinnurekandann. Honum er ætlað að auðvelda samskipti milli þessara aðila, enda á hann að eiga greiða leið að upplýsingum.



Hlutverk trúnaðarmannsins er m.a. að gæta þess að samningar séu haldnir á vinnustaðnum og lög ekki brotin á starfsfólki. Þar sem félagsmenn eiga nú auðveldara með að nálgast upplýsingar um réttindi sín á heimasíðunni og með tilkomu þjónustuværs VR, hefur starf trúnaðarmannsins breyst. Í dag felst það meira í því að kynna VR og hvetja félagsmenn til að leita sér upplýsinga. Þá krefst síbreytilegur vinnumarkaður á tímum sameininga og vaxandi samkeppni hæfileika trúnaðarmannsins sem sálgaesluaðila í auknum mæli. Hann verður því gjarnan ráðgjafi og milligöngumaður í erfiðum málum á vinnustaðnum. Ekki má gleyma þeim áhrifum sem trúnaðarmaðurinn getur haft á þróun og starfsemi félagsins með virkri þátttöku.

OPNAR DYR - LUKTAR DYR

Starfsfólk á að upplifa það þannig að dyr trúnaðarmannsins standi því ávallt opnar og það geti óhikað leitað til hans, jafnvel með erfið og viðkvæm mál. Að sama skapi á trúnaðarmaðurinn að hafa óheftan

aðgang að nauðsynlegum upplýsingum hjá atvinnurekandanum og VR. Einnig er mikilvægt að starfsfólk geti treyst því að það sem fer þeim og trúnaðarmanninum á milli fari ekki lengra nema með þeirra samþykki.

VERND

Trúnaðarmanni má ekki segja upp vegna starfa hans sem trúnaðarmanns og hann gengur fyrir um vinnu þurfi atvinnurekandi að fækka starfsfólki.

FRÆÐSLA

Til að efla trúnaðarmanninn í starfi stendur VR fyrir ýmsum námskeiðum um réttindi og skyldur á vinnumarkaði auk námskeiða sem miða að því að auka persónulega hæfni trúnaðarmannsins sjálfs. Dagvinnulaun skerðast ekki meðan trúnaðarmaður situr námskeið á vegum VR. Misjafnt er eftir kjarasamningum um hversu marga daga er að ræða.

SAMRÁÐ NAUÐSYNLEGT

Trúnaðarmenn mega sinna störfum sínum í vinnutíma í samráði við stjórnendur fyrir-

tækisins, án þess að laun þeirra skerðist. Þetta á við um mál sem samstarfsmenn hafa falið trúnaðarmanni að skoða og/eða VR hefur óskað eftir að hann sinni.

Það að vera valinn trúnaðarmaður sýnir að þér er treyst. Jafnframt eru gerðar kröfur um að þú standir þig vel í starfi og sýnir lipurð í mannlegum samskiptum. Munið að upplýsingar sem trúnaðarmenn verða áskynja í starfi sínu eru trúnaðarmál. Það er þó ekki brot á trúnaði að leita til VR. VR leggur mikla áherslu á að trúnaðarmenn leiti til félagsins með ágreiningsefni sem upp kunna að koma á vinnustaðnum svo hægt sé að aðstoða við lausn þeirra. Hjá VR starfar breiður hópur sérfræðinga sem ætíð er reiðubúinn til aðstoðar.

HVERNIG Á AÐ KJÓSA?

Starfsmenn á vinnustaðnum kjósa sér trúnaðarmann til tveggja ára í senn. Kosning fer fram í samráði við VR en trúnaðarmaðurinn fær staðfestingu á kjöri og umboð sitt frá félaginu. Kjósa má trúnaðarmann á vinnustað þar sem starfa fimm manns eða fleiri. Ef starfsmenn eru fleiri en 50 má kjósa tvo trúnaðarmenn.

Ef þú vilt koma á kosningu á þínum vinnustað hafðu samband við þjónustuver VR í síma 510 1700 og starfsmenn VR munu aðstoða þig.

TÆKIFÆRI TIL NÁMS

Í Mímisbrunn sóttu æsir visku sína til forna og í Mímisbrunni nútímans hvílir mikil þekking sem starfsfólk Mímis getur ekki beðið eftir að deila með þeim sem þangað sækja. „Meginmarkmið Mímis-símenntunar er að skapa tækifæri til náms fyrir fólk með stutta formlega skólagöngu og hvetja fólk á vinnumarkaði til símenntunar og starfsþróunar“ segir Þórhallur Vilhjálmsson, kynningar- og upplýsingarfulltrúi Mímis-símenntunar og bætir við að annað meginmarkmið sé að bjóða upp á fjölbreytta íslenskukennslu fyrir útlendinga. „Og svo má ekki gleyma öllum tungumála- og frístundanámskeiðunum,“ en mörg þeirra hafa verið haldin ár eftir ár og vinsældir þeirra ætla seint að dvína.



Í kór eða langar að syngja í kór, ýmiskonar handavinnu og myndlistarnámskeið, smásagnargerð og ýmis menningarnámskeið. Bjóðum einnig upp á námskeið í facebook. Einnig má geta þess að við verðum með námskeið í boði fyrir fatlaða í samstarfi við Fjölmenn.“

Hvað starfsþjálfunina varðar er einnig margt nýtt á döfinni: „Raunfærnimat er áhugaverð leið til að fá starfsreynslu metna til framhaldsskólaeininga. Hjá Mími eru í boði tvær leiðir sem margir félagsmenn VR ættu að geta nýtt sér og það spillir ekki að það er þátttakendum að kostnaðarlausu. Þetta er raunfærnimat í samanburði við námskrá Verslunarfagnáms sem er 51 eininga starfsnám og raunfærnimat á móti námskrá Skrifstofubrautar í Menntaskólanum í Kópavogi. Ég hvet þá sem hafa áhuga á að fá frekari upplýsingar að hika ekki við að hafa samband við náms- og starfsráðgjafa Mímis.“

Á hverju ári stunda um fjögur þúsund nemendur nám hjá Mími, sumir í frístunda- og tungumálanámi og aðrir í námi sem er viðurkennt af mennta- og menningarmálaráðuneytinu og gefur einingar til framhaldsskóla. Árið 2012 er tíunda starfsár Mímis og með skjótum hugarreikningi er hægt að ganga út frá því að um tugþúsundir manna og kvenna hafi bergt á Mímisbrunni og kynnt sér af eigin raun það skemmtilega og fjölbreytta starf sem þar er innt af hendi.

Hjá Mími hefst skólaárið sem endranær með því að úrval námskeiða og námsframboð er kynnt og eins og venjulega er af nægu nýju að taka enda gefur auga leið að í stóru fræðslufyrirtæki er stöðug þróun í gangi og alltaf eitthvað nýtt. Gefum Þórhalli orðið: „Við verðum til dæmis með námskeiðið Kórfærni fyrir fólk sem syngur

“
starfs- og
endurmenntun
viðheldur og eflir
færni fólks sem
er afar mikilvægt
á vinnumarkaði
í dag. Þá eykur
símenntun
sjálfstraust og
sjálfsöryggi og
styrkir almennt
stöðu fólks.

Margir þeirra sem vinna við ferðaþjónustu á höfuðborgarsvæðinu eru félagsmenn VR. „Námskeiðið Þjónusta við ferðamenn hefur verið í stöðugri þróun undanfarin ár og er mjög vinsælt hjá okkur,“ segir Þórhallur. Þá bendir hann einnig á námskeiðið Meðferð matvæla sem hann segir henta öllum þeim fjölmörgu sem vinna við matvæli í stórum og smáum verslunum, á matsölustöðum, í verksmiðjum, í söluturnum, raunar ótrúlega víða. Boðið er upp á nokkrar gerðir af „smiðjum“ en það er nám sem leggur áherslu á verklega færni og hefur mælst ákaflega vel fyrir.“ Rúsínuna í pylsuendanum segir hann vera kannski þá nýjung að nú er Skrifstofuskólinn kenndur í samvinnu Mímis og NTV og búið að bæta hagnýtum, nútímalegum þáttum við sígilda skrifstofumenntun.

VINSÆL NÁMSKEIÐ Á VEGUM MÍMIS-SÍMENNTUNAR

SKRIFSTOFUSKÓLINN

Í samstarfi Mímis-símenntunar og NTV

Vinnur þú við almenn skrifstofustörf og vilt efla þig í starfi? Eða hefur þú hug á að skipta um starfsvettvang?

Markmið með Skrifstofuskólanum er að:

- Efla sjálfstraust og öryggi til faglegra starfa á skrifstofu
- Ná valdi á nútíma tölvufærni sem krafist er við almenn skrifstofustörf
- Auka þjónustulipurð

ÞJÓNUSTA VIÐ FERÐAMENN

Hefur þú áhuga á ferðaþjónustu?

Markmið námsins er að:

- Búa þig undir störf við ferðaþjónustu
- Þú lærir hvað þarf til að veita góða þjónustu
- Þú öðlist meiri samfélags- og staðarþekkingu
- Þjálfá tölvunotkun til upplýsingaleitar og verkefnavinnu
- Þjálfá sjálfstæð vinnubrögð og samvinnu.

Bóklegt nám, verkefnavinnu og vettvangsferðir.

Nánari upplýsingar er að finna á heimsíðu Mímis-símenntunar á www.mimir.is og í síma 580 1800.

RAUNFÆRNIMAT Í SKRIFSTOFUGREINUM

Mat og staðfesting á þekkingu og reynslu af skrifstofustörfum

Í haust mun Mímis-símenntun fara af stað með raunfærnimat með hliðsjón af námskrá Skrifstofubrautar 1 í Menntaskólanum í Kópavogi.

Tilgangur raunfærnimats er að gefa út staðfestingu sem einstaklingur getur notað til:

- Styttingar á námi
- Að sýna fram á reynslu og færni í starfi eða t.d. í atvinnuumsókn
- Að leggja mat á hvernig einstaklingur getur styrkt sig í námi eða starfi

Skrifstofubrautin er hagnýtt nám á framhaldsskólastigi (33 einingar) sem miðar að því að veita nemendum almenna þekkingu í greinum sem nýtast við krefjandi störf á skrifstofu. Nánari upplýsingar um námsbrautina er að finna á www.mk.is.

ER RAUNFÆRNIMAT EITTHVAÐ FYRIR ÞIG?

- Hefur þú unnið skrifstofustörf í 5 ár eða lengur?
- Ertu orðinn 23 ára?
- Viltu bæta við formlega menntun þína á framhaldsskólastigi?
- Viltu styrkja stöðu þína á vinnumarkaði?

Allar nánari upplýsingar gefur:

Póra Friðriksdóttir, náms- og starfsráðgjafi

thora@mimir.is

Sími: 580 1818

MÍMIR- SÍMENNTUN – Ofanleiti 2, 103 Reykjavík, sími: 580 1800

Margir spyrja sig kannski hverjir séu kostirnir við það að bæta krefjandi námi ofan á vinnu, fjölskyldu og áhugamál. Þórhallur er sannfærður um að kostirnir vegi gallana margfalt upp. „Helstu kostirnir eru að starfs- og endurmenntun viðheldur og eflir færni fólks sem er afar mikilvægt á vinnumarkaði í dag. Þá eykur símenntun sjálfstraust og sjálfsöryggi og styrkir almennt stöðu fólks bæði í starfi og í atvinnuleit.“

Og vinnuveitendur geta jafnframt spurt hvað þeir græði á því að styðja starfsmann til endurmenntunar? „Allt nám veitir fólki aukna þekkingu og færni og eykur líkur á að starfsmaður njóti sín sem best í starfi. Nám eykur víðsýni og veitir oft en ekki fólki aukið sjálfstraust sem skilar sér í betri starfsmanni og ánægðari einstaklingi sem fyrirtækjum er augljós hagnaður í „ segir Þórhallur.

Á ensku heitir Mímis-símenntun Mímis-life long learning centre sem útleiggst eiginlega Miðstöð til náms ævina á enda. Þórhallur segir að engin efri aldursmörk séu á þeim sem sækja sér þekkingu í Mímisbrunn. „Nemendur okkar spanna aldursbilið frá unglingsaldri til fólks á nírræðisaldri. Yngra fólkið er fjölmennara í almennum og starfstengdu námi sem gefur einingar til framhaldsskóla en eldri kynslóðin er dugleg að sækja frístundanámskeiðin og það er einmitt um auðugan garð að gresja fyrir þá sem vilja bæta við almenna þekkingu sína eftir farsælan tíma í starfi.“

Sjálfur hefur Þórhallur Vilhjálmsson unnið á ólíkum vinnustöðum þó að svipuðum störfum. „Ég byrjaði hjá Mími-símenntun 1. desember 2011 þannig að ég er bara rétt að byrja. Áður vann ég mörg ár við markaðs- og kynningarstörf bæði hérlendis og í Bandaríkjunum þar sem ég bjó um árabíl. Ég hef markaðssett bankastarfsemi, kvikmyndir, ferðaþjónustu, ál og margt fleira en ég hef ekki fengist áður við að markaðssetja menntun. Það er einmitt það sem mér finnst svo spennandi, menntun og framhaldsfræðsla og sérstaklega að hvetja fólk sem hefur einhverra hluta vegna ekki haldið áfram í námi að taka það stóra skref, stundum á miðjum aldri, að fara aftur í nám. Mér finnst heiður að því að vinna við þetta göfuga verkefni. Það er kannski hátíðlegt að nota orðið „göfugt“ en það er nákvæmlega það sem þetta verkefni er að mínu mati. Hérna hjá Mími-símenntun gerast mörg kraftaverk sem fara ekki hátt um, valinn maður í hverju rými og fyrirtækið vel rekið. Ég ætti frekar að segja valin kona í hverju rými því hérna vinna tæplega 25 konur í föstu starfi og tveir karlmenn.

Eitthvað að lokum?

Meiri færni, fleiri möguleikar.

FÆR Í FLESTAN SJÓ

Ef ný tækifæri bjóðast er um að gera að vera viðbúinn, geta brugðist snarlega við og vera fær í flestan sjó. Starfsmennt er ekki síður mikilvæg þeim sem búa utan höfuðborgarsvæðisins en innan. VR leitaði til starfsmenntastöðva á Akranesi, í Vestmannaeyjum og á Egilsstöðum og fékk upplýsingar um áhugaverð námskeið sem henta félagsmönnum VR.

ÞEKKINGARNET AUSTURLANDS

Tjarnarbraut 39e
Egilsstaðir
Sími 470-3800

ENSKA - TALMÁL

Hefur þig lengi langað til þess að læra ensku en ekki drifið þig af stað? Eða langar þig að bæta við enskukunnáttuna? Nú er tækifærið því boðið verður upp á námskeið fyrir byrjendur og þá sem hafa grunnþekkingu í tungumálinu. Lögð verður áhersla á léttar og skemmtilegar æfingar í málfræði og ritun og einnig verður lögð áhersla á talað mál.

EXCEL I - BYRJENDANÁMSKEIÐ

Kennd eru grunnatriði í Excel en einnig skoðaðir ýmsir möguleikar sem Excel býður upp á. Þátttakendur búa til eigin skjöl, setja upp töflur og texta ásamt gerð einfaldrá formúla, reiknilíkana og myndrita. Ætlað þeim sem kunna lítið á Excel. Námskeiðið verður haldið þegar næg þátttaka fæst.

Nánari upplýsingar, skráning og fleiri námskeið á www.tna.is

SKRIFSTOFA VR Á EGILSSTÖÐUM

Kaupvangur 3B
Opnunartími: mán-fös kl. 8:30 - 16:30

VISKA – FRÆÐSLU OG SÍMENNTUNARMÍÐSTÖÐ VESTMANNAEYJA

Strandvegi 50
Vestmannaeyjum
Sími 481-1950

HRAÐLESTRARNÁMSKEIÐ

Flestir lesa 200 orð á mínútu, þó heilinn geti auðveldlega tekist á við meira magn upplýsinga. Nú á tímum internetsins og upplýsinga er mjög gagnlegt að hafa hæfni til að lesa hraðar. Hraðlestrarnámskeiðnu er ætlað að kenna aðferðir til að auka leshraða tvöfalda hann eða jafnvel meira. Markmiðið er að þjálfar lestur, einbeitingu og minni til þess að bóklestur gangi skjótar og verði árangursríkari. Þetta námskeið hentar öllum sem vilja bæta leshraða sinn og skiptir ekki máli hver hann er fyrir.

GOOGLE APPS - DROPBOX OG VERALDARVEFURINN

Grunnnámskeið í skjalastjórnun í Windows umhverfi. Áhersla lögð á mikilvægi skipulagðra vinnubragða í skjalastjórnun í Windows. Farið yfir Google leitarvél og helstu skipanir skoðaðar varðandi leit og leitarniðurstöður ásamt öðrum upplýsingaveitum. Kynning og kennsla í Google Apps þar sem farið verður yfir pósthforritið Gmail, Google calendar og Google docs. Jafnframt fá nemendur kynningu og þjálfun í Google plus samskiptavefnum. Á námskeiðinu verður kynning og kennsla í notkun Dropbox sem er góð lausn fyrir þá sem þurfa að senda frá sér stór skjöl.

Nánari upplýsingar, skráning og fleiri námskeið á www.viskave.is

SKRIFSTOFA VR Í VESTMANNAEYJUM

Strandvegur 54
Opnunartími: mán-fös kl. 10:00 - 12:00 og 13:00 - 15:00



AÐRAR STARFMENNTASTÖÐVAR Á LANDSBYGGÐINNI

Miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra www.farskolinn.is

Fræðslumiðstöð Vestfjarða www.frmst.is

Fræðslunet Suðurlands www.fraedslunet.is

Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum www.mss.is

Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar www.simey.is

Þekkingarsetur Þingeyinga www.hac.is

SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐIN Á VESTURLANDI

Námskeið í boði á Akranesi

AÐ LAÐA TIL SÍN ÞAÐ GÓÐA

Léttur og kraftmikill fyrirlestur þar sem þátttakendur fá í “nesti” - tæki og tól til að halda út í framtíðina bjartsýnir og upplitsdjarfir og laða að sér hamingjudaga. Tekið verður fyrir:

- Hvað er það mikilvægasta í lífinu og hverju getum við stjórnað?
- Heyrum við og finnum hlutverk okkar í erli dagsins?
- Hvernig löðum við að okkur góða strauma og hamingju?
- Að takast á við neikvæða strauma og skapa jarðveg velgengni
- Að þekkja óskir sínar og senda þær áfram
- Að gefa af sér jákvæða mynd og efla tengslanetið

AÐGANGUR ER ÓKEYPIS en nauðsynlegt að skrá sig á www.simenntun.is eða í síma 437-2390.

WORDPRESS - UPPSETNING OG VIÐHALD VEFJA Í VINSÆLASTA VEFUMSJÓNARKERFI HEIMS

WordPress er ókeypis vefumsjónarkerfi sem býður upp á fjölmarga möguleika í uppsetningu blogg- og kynningarvefja af öllu tagi. Fjölmargar stofnanir og fyrirtæki nýta sér kosti WP.

Viltu setja upp þinn eigin bloggvef, vef fyrir fyrirtækið þitt, íþróttafélagið, saumaklúbbinn eða bridge-klúbbinn? Ef svo er, þá er WordPress málið og alveg ókeypis.

Námskeiðið á að vera hagnýtt fyrir þátttakendur þannig að þeir geti að námskeiðinu loknu sett upp nýjan vef í WordPress vefumsjónarkerfinu og lagað að sínum þörfum.

Möguleiki á að taka námskeiðið í fjarnámi!

Nánari upplýsingar, skráning og fleiri námskeið á www.simenntun.is

SKRIFSTOFA VR ÁAKRANESI

Kirkjubraut 40

Opnunartími: mán- fim kl. 8:30 - 16:30 og fös kl. 8:30 - 14:30

AÐ KOMA SJÁLFUM SÉR Á ÓVART

Stefanía Magnúsdóttir er mikil áhugamanneskja um starfsmenntun en ekki síður um símenntun. Hún telur að öll virkni, hvort sem er í endurmenntun eða tólmstundum geri fólk að ánægðari einstaklingum. Auk áratuga langs starfs við fullorðinsfræðslu innan MFA og Mímis-símenntunar hefur hún starfað fyrir VR, meðal annars sem stjórnarmaður í stjórn starfsmenntasjóðanna. Nú er hún komin á eftirlaun og finnst fjörið vera rétt að byrja. Hún tók á móti blaðamanni á fallegu heimili sínu í Garðabæ, sýnir stolt árangur sumarblómaræktunar en er fljót að vinda sér í sína brennandi ástríðu, ræktun þekkingarinnar.

14

„Fræðslumálin eru svo áriðandi því það gildir ekki lengur að ná sér í eitt stykki menntun, taka eitt próf eða ávinna sér starfsréttindi heldur verður fólk að halda sér við og bæta við sig stanslaust. Það er ekkert annað í stöðunni!“ segir Stefanía og bætir við að með tímanum hafi próf eins og gagnfræðapróf og verslunarpróf, sem áður þóttu fullgild framhaldsskólapróf, misst gildi sitt svo margir þurfi að bæta við sig einingum til stúdentsprófs. „Svo er brottfall úr framhaldsskóla mikið á Íslandi en talið er að hátt í 40% þeirra sem hefja framhaldsskólanám ljúki því ekki. Við höfum reynt að bregðast við því með því að styrkja betur nám sem gefur einingar í framhaldsskólakerfinu svo fólk geti náð að klára stúdentspróf en stúdentsprófið opnar ýmsa möguleika.“

AFI, ÞÚ ERT EKKI PRENTARI

Hún segir félagsmenn leita styrkja í starfsmenntasjóðina í ýmsum tilgangi. „Fólk bæði bætir við sig og prófar eitthvað nýtt og við höfum styrkt hvort tveggja. Við höfum ekki hengt okkur í það að styrkja fólk eingöngu til þess að verða betra í því starfi sem það gegnir heldur líka til þess að prófa eitthvað nýtt og fara í einhverja allt aðra átt. Enda er það ekki óalgengt í fyrirtækjum að starf er lagt niður, til dæmis í kjölfar ýmissa tækninýjunga og þar með er ekki lengur þörf fyrir sérþekkingu þess starfsmanns sem sinnti því en vinnuveitandinn getur engu að síður viljað halda í starfsmanninn.“



segir hún. Ýmis störf sem fólk menntaði sig til hafa einnig verið lögð niður með breyttum tímum. „Eins og litla stelpan sem horfði á afa sinn og sagði : „Afi, þú varst ekkert prentari! Þú ert maður og prentarar eru pínulítill tæki.“ Tímarnir breytast og ýmislegt hefur orðið úrelt og mennirnir verða að breytast með,” segir Stefánía og bætir því við að hún sjálf gæti ekki gengið inn í sitt gamla starf með sitt próf. „Ég gæti ekki gengið inn í grunnskóla og tekið upp þráðinn í kennslu heldur þyrfti ég fyrst að fara í endurmenntun því tímarnir hafa breyst svo mikið. Og þó er ég með full réttindi.“

SÍMENNTUN EKKI SÍÐUR FYRIR VINNUVEITENDUR

Stefanía er sannfærð um að endur- og símenntun sé allra hagur. „Vinnuveitandinn græðir mikið á því að styðja starfsmann til náms því starfsmaður sem er í námi, nánast hvaða námi sem er, á miklu auðveldara með að tileinka sér nýjungar á vinnustaðnum og fólk er opnara og sveigjanlegra ef það er stöðugt að læra eitthvað nýtt og tileinka sér nýja færni.“ Vinnuveitendur greiða í starfsmenntasjóðina en bjóða jafnframt stundum sjálfir upp á endurmenntun. „Við getum ímyndað okkur einstakling sem hefur verið lengi í sama starfinu, til dæmis miðaldra konu sem hefur unnið á sama bókhaldskerfið alla sína starfsævi. Svo er það orðið úrelt og hætt að uppfæra það. Þá er það fyrirtækisins að sjá um að mennta starfsmanninn. Ef þau geta sýnt fram á að þau séu sjálf að endurmennta starfsmenn sína geta þau fengið gjaldið lækkað um helming. En þá þarf að vera alveg tryggt að starfsmaðurinn geti tekið þekkinguna með sér, að endurmenntunin sé ekki það sérhæfð að hún gagnist engum sem ekki starfar nákvæmlega í þessu fyrirtæki.“

ÖLL VIRKNI ER GÓÐ

Stefanía telur enga spurningu af hverju fólk ætti frekar að bæta við sig tímafreku námi frekar en að nota frítímann til að horfa á sjónvarpið eða fara í golf. „Ég get ekki ímyndað mér annað en að því fólk sem finnst það vera að bæta sig líði betur andlega, sé bjartsýnna og öruggara um framtíðina. Auðvitað er hægt að bæta sig í golfi og það er holl og góð útivist en starfsmenntun skilar sér inn á vinnustaðinn, í öryggi og færni sem gerir starfsmanninn glaðari. Ég er reyndar sannfærð um að öll

virkni sé jákvæð þannig að þeir sem stunda tólmstundir af ástríðu, til dæmis golf, lestur eða handverk tel ég að séu ánægðari og betur í stakk búnir til að takast á við lífið en þeir sem ekkert gera. Þeir sem eru virkir eru almennt ánægðari með lífið, hamingjusamari.“

Stefaníu finnst alveg bráðnauðsynlegt að styrkja starfsmenn til svokallaðrar tólmstunda-menntunar, sem er skilgreiningin á námi sem gagnast fólk ekki beint í starfi. „Því eins og ég sagði áðan eru þeir sem eiga tólmstundir ánægðari en hinir og ánægður einstaklingur er ánægðari starfskraftur sem skilar fyrirtækinu betri vinnu og líður betur í sjálfum sér. Svo er tólmstundanám oft fyrsta skrefið til að fara í annað nám. Styrkir til tólmstundastarfs eru reyndar lægri að hámarki en starfsmenntastyrkirirnir en alveg jafnmikilvægir.“

AÐ BREYTA LÍFI FÓLKS

Sjálf hefur Stefanía unnið fjölbreytt störf á sinni starfsævi og komið víða við þó fræðslumálin hafi alltaf verið í forgrunni. „Ég varð stúdent endur fyrir löngu og þá þótti mjög þægilegt að fara í kennaranám. Svo var ég flugfreyja og það þótti afar fínt kvenmannsstarf að vera kennari á veturna og flugfreyja á sumrin. Mér þótti alltaf gaman að kenna, hef alltaf haft gaman að börnum en fannst líka gaman í ferðabransanum og öllum samskiptunum sem honum tengdust. Svo flutti ég til Danmerkur og lærði þar fargjaldaútreikning og farseðlaútgáfu, sem er dæmi um starf sem er ekki lengur til, og fór að kenna það. Ég skipti mér svo milli skólans og ferðabransans eftir því sem hentaði fjölskyldunni hverju sinni en var mjög spennt fyrir hvoru tveggja. Svo þegar ég kynntist fullorðinsfræðslunni hjá MFA sem er fyrirrennari Mímis-símenntunar þá kynntist ég alveg nýjum heimi. Þar kynntist ég til dæmis fjölda fólks með lestrarörðugleika og komst að því hvernig er hægt að breyta lífi fólks með því að hjálpa því yfir þann hjalla. Ég hef heyrt ótrúlegar sögur og myndi stundum vilja gera sjónvarpsþátt um reynslusögur fólks sem lært hefur að lifa með lesblindu.“

Hún segist hafa upplifað spennandi tíma þegar unnið var að því að fá lesblinduþjálfun viðurkennda. „Þetta var hrikalega dýrt nám og við vorum með takmörkuð fjárráð þannig að það var bylting þegar Menntamálaráðuneytið

hóf að taka þátt í kostnaðinum en þá gátum við gefið mun fleirum möguleika á því að fara í gegnum þessa þjálfun og fá í raun annað tækifæri í lífinu. Það er rosalega gaman að hafa fengið að taka þátt í þessu.“

ALLIR GETA Á SIG BLÓMUM BÆTT

Stefanía fór á eftirlaun í vor og er alveg ákveðin í því að liggja ekki á meltunni þó starfsævinni sé formlega lokið. „Ég er reyndar enn í ýmsum stjórnun og ráðum og þeim störfum verður líklega ekki lokið fyrr en í mars 2013. Ég á ekki von á því að ég fari í langskólanám en er alveg viss um að ég á eftir að sækja allskonar námskeið. Það er komin símenntun hér í Garðabæ sem heitir Klifið en svo langar mig líka að skoða allt sem Endurmenntun Háskólans hefur uppá að bjóða. Svo á ég fimm litlar ömmustelpur og ætla aldeilis að nýta mér tímann með þeim. Ég sá til dæmis að boðið er upp á námskeið í Endurmenntun um Dýrin í Hálsaskógi þar sem við gætum verið saman og stungið okkur á bólakaf í Torbjörn Egner.“

Þannig að Stefanía er hvergi nærri hætt að gefa endur- og símenntun gaum. „Mér finnst svo mikilvægt að fólk líti í kringum sig og skoði allt sem er í boði. Og þó það tengist ekki starfinu beint þá held ég að það gagnist fólk í öllu lífinu að bæta aðeins við sig í námi, læra eitthvað nýtt, ydda heilastöðvarnar og koma sjálfu sér á óvart.“

“

Vinnuveitandinn græðir mikið á því að styðja starfsmann til náms því starfsmaður sem er í námi, nánast sama hvaða námi sem er, á miklu auðveldara með að tileinka sér nýjungar á vinnustaðnum.

RAUNFÆRNIMAT SKILAR GÓÐUM ÁRANGRI

Hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins er stöðugt verið að leita leiða til að gera fólki kleift að bæta við menntun sína og auka vægi þeirrar reynslu og þekkingar sem flestir sanka að sér í skóla lífsins. Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir er framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins

HVAÐA HLUTVERKI GEGNIR FRÆDSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS?

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, FA, er samstarfs- vettvangur aðila á vinnumarkaði: Alþýðu- sambands Íslands, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, Samtaka atvinnulífsins, Sambands íslenskra sveitarfélaga og fjármálaráðuneytis.

Á fjárlögum ríkisins er veitt fjármagni til reksturs FA til að sinna verkefnum samkvæmt þjónustu- samningi við mennta- og menningarmála- ráðuneytið. Fjármagni er einnig veitt til Fræðslu- sjóðs til að standa straum af kostnaði við kennslu og námskeiðahald, náms- og starfs- ráðgjöf og raunfærnimat hjá fræðsluaðilum, sem skilgreindir hafa verið sem samstarfsaðilar.

Helstu verkefni FA eru að semja námsskrár og námslýsingar og vinna með samstarfsaðilum að þróun þeirra og vottun til eininga á framhaldsskólastigi. Í þessu sambandi skiptir líka máli að skilgreina menntunarfærni í samstarfi við atvinnulíf og fræðsluaðila. Námsleiðir FA eru fjölbreyttar og mæta jafnt þörfum þeirra sem námið sækja sem og þörfum atvinnulífsins. Námsleiðir FA eru af ýmsum toga. Þar er að finna starfstengt nám til dæmis í ferðaþjónustu, skrifstofustörfum, fiskvinnslu og verslunargreinum. Einnig eru í boði námsleiðir í almennum greinum, svo sem Menntastoðir sem veitir möguleika á inngöngu í frumgreinadeildir, Grunnmenntaskólinn, sem er heppilegur fyrir þá sem langar að hefja nám eftir langt hlé. Síðan eru námsleiðir fyrir fólk sem á í lestrar- eða námsvanda.

HVAÐ ER RAUNFÆRNIMAT?

Mjög mikilvægt verkefni FA varðar það að tryggja þróun og útbreiðslu raunfærnimats, fylgjast með framkvæmd þess og efla náms- og starfsráðgjöf fyrir markhóp FA í samstarfi við fræðsluaðila. Raunfærnimat er skipulegt

ferli þar sem er með formlegum hætti lagt mat á alhliða þekkingu og færni einstaklings óháð því hvornig hennar hefur verið aflað. Hér getur verið um að ræða starfsreynslu, starfsnám, frístundanám, nám í skóla, félagsstarf og fjölskyldulíf. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur þróað aðferðir við mat á raunfærni. Hlutverk FA er að tryggja gæði og að viðurkenndri aðferðafræði sé fylgt í þeim starfsgreinum þar sem raunfærnimat er þegar í gangi og stýra innleiðingu matsins í nýjum greinum.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur umsjón með þróun náms- og starfsráðgjafar fyrir fullorðið fólk á vinnumarkaði í samstarfi við fræðsluaðila í samstarfsneti FA um land allt. Til samstarfsins heyrja meðal annars reglulegir fræðslufundir ráðgjafa sem FA skipuleggur. Í upphafi var áhersla lögð á að ráðgjafar færu út á vinnustaði og kynntu þar gildi símenntunar og ávinning þess að sækja sér ráðgjöf um nám og störf. Með breyttum aðstæðum á vinnumarkaði árið 2008 fóru náms- og starfsráðgjafar í meiri mæli að þjónusta atvinnuleitendur. Þjónusta náms- og starfsráðgjafa hefur á undanföllum árum náð að festast í sessi og sækir fólk sér nú í auknum mæli ráðgjöf að eigin frumkvæði. Þjónusta náms- og starfsráðgjafa stendur einstaklingum í markhópi FA til boða þeim að kostnaðarlausu.

“

Mjög mikilvægt verkefni FA varðar það að tryggja þróun og útbreiðslu raunfærnimats, fylgjast með framkvæmd þess og efla náms- og starfsráðgjöf fyrir markhóp FA í samstarfi við fræðsluaðila.

Gæðamálin eru mikilvægur liður í starfinu og er lögð áhersla á að þróa kennsluaðferðir í framhaldsfræðslu og efla gæði fræðslustarfs og ráðgjafar hjá samstarfsaðilunum með því að þróa gæðaviðmið. Önnur verkefni varða söfnun, varðveislu og miðlun upplýsinga og þróun nemendabókhalds. Loks má geta þess að FA annast umsýslu með Fræðslusjóði og fjárreiðum hans.

HVERJAR ERU HELSTU BREYTINGAR Í STARFSEMINNI Á ÞEIM TÆPLEGA 10 ÁRUM SEM FRÆDSLUMIÐSTÖÐIN HEFUR STARFAD?

Segja má að mesta breyting í starfseminni hafi átt sér stað þegar fjármunir fengust til að greiða niður kostnað við námsleiðir, raunfærnimat og náms- og starfsráðgjöf. Raunfærnimat hefur verið framkvæmt einstaklingum að kostnaðarlausu og sama má segja um náms- og starfsráðgjöfina. Kostnaður við námsleiðir er greiddur niður af framlagi ríkisins um ca. 85%. Þetta fyrirkomulag er grundvöllur þess mikla árangurs sem hefur náðst í starfseminni.

Önnur stór breyting varðar lagasetninguna árið 2010, en þá voru samþykkt á Alþingi lög um framhaldsfræðslu í fyrsta sinn. Lögin spretta úr þeim garði sem FA hefur verið að rækta frá 2003. Markmið laganna er að mæta þörfum fullorðins fólks með stutta formlega skólagöngu að baki ásamt því að skapa svigrúm og úrræði til að mæta þörfum atvinnulífs fyrir aukna þekkingu og hæfni starfsfólks. Með lögnum er tekið það skref að starfsemin er fyrir markhópinum í heild sinni, en í upphafi var áherslan lögð á félagsmenn innan raða ASÍ og SA, en það voru einmitt stofnaðilarnir. Reglugerð í framhaldsfræðslu tók gildi um síðustu áramót og er verið að innleiða hana í starfsemina. Með lögnum verður framhaldsfræðslan 5. stoðin í menntakerfinu



til viðbótar við lög um leikskóla, grunnskóla, framhaldsskóla og háskóla.

Mörg þeirra hlutverka sem FA fékk í upphafi hafa fest sig í sessi. Þannig hefur raunfærnimat náð góðri fótfestu, en raunfærnimatið er dæmi um verkefni, sem erfitt var að spá fyrir um hvernig myndi þróast. Það hófst í iðngreinum, en nú er verið að breiða það út til fleiri greina. Í raunfærnimati hafa einstaklingar fengið metnar að meðaltali 26 einingar á mann á undanföllum árum, en það samsvarar um það bil árs námi í framhaldsskóla. Raunfærnimatið er því mikill akkur fyrir þá einstaklinga, sem hafa aflað sér reynslu í ýmsum greinum og vilja stytta nám sitt á framhaldsskólastigi.

HVERJIR SÆKJA ÞJÓNUSTU Í FRÆÐSLUMIÐSTÖÐINA OG FYRIR HVERJA ER ÞJÓNUSTAN SNIÐIN?

Markhópur starfsemi FA er fullorðið fólk sem hefur ekki lokið námi frá framhaldsskóla. Fullorðið fólk á aldrinum 25-64 ára, sem ekki hefur lokið framhaldsskóla er um það bil 48.000 manns, eða um þriðjungur vinnuafsisins. FA þjónustar ekki markhópin beint, heldur sjá viðurkenndir fræðsluaðilar um að halda námskeið samkvæmt

námskrám FA með stuðningi frá Fræðslusjóði. Þeir annast líka bæði raunfærnimat og náms- og starfsráðgjöf. Markhópur starfseminnar á því sjaldan erindi til FA.

FA veitir fræðsluaðilunum fyrst og fremst þjónustu. Sú þjónusta fer fram með ýmsum hætti; fundir eru haldnir með þeim um ýmis þróunarmál, kennarar á vegum fræðsluaðila sækja námskeið um kennslufræði fullorðinna, gefið er út ársritið Gátt svo eitthvað sé nefnt.

HVAÐA ÁRANGUR HEFUR NÁÐST Á ÞESSUM TÍMA?

Verkefnið sem FA og Fræðslusjóður standa frammi fyrir er gríðarlega stórt eins og sjá má á stærð þess hóps sem um ræðir þ.e. um 48.000 manns. Langt er frá því að þessu verkefni sé lokið á 10 ára afmæli stofnunar FA um næstu áramót.

Á þessum tíma hefur ýmislegt áunnist. Fjöldi þeirra viðtala sem hafa verið framkvæmd í náms- og starfsráðgjöf á árunum 2006-2012 er orðinn um 43.000, eða nánast sem samsvarar einu viðtali á mann. Raunin er hins vegar ekki sú, þar sem margir þurfa fleiri viðtöl en eitt. Fjöldi einstaklinga er því ekki svo mikill, en ljóst er að tekist hefur að ná til stórs hóps fólk sem á erindi

í nám eða aðra uppbyggingu vegna starfshæfni.

Námsleiðirnar eru orðnar rúmlega 30 talsins. Um 16.000 manns hafa tekið þátt í námsleiðum á árunum frá 2003-2012. Nemendastundirnar eru orðnar 1,85 milljónir, sem þýðir að hver einstaklingur hefur fengið að meðaltali 115 kennslustundir eða sem samsvarar um 9 einingum á framhaldsskólastigi.

Tæplega 1.500 manns hafa tekið þátt í raunfærnimati á móti námskrám framhaldsskólans á árunum 2007-2012 og staðnar einingar eru rúmlega 38.000 eða um 26 einingar á mann að meðaltali.

Rúmlega 200 manns hafa tekið þátt í raunfærnimati á móti viðmiðum atvinnulífsins. Þetta mat gefur ekki af sér einingar á framhaldsskólastigi, heldur fremur staðfestingu á færni til starfa. Í boði hefur verið raunfærnimat bankamanna og tæknimanna í hljóðvinnslu. Nú er unnið að því að byggja upp sambærilegt mat fyrir þá sem starfa sem tæknimenn í lýsingu (ljósi).

HVERJAR ERU HELSTU ÁSKORANIR FRAMUNDAN?

FA hefur skrifað undir samning við Evrópusambandið um styrk til verkefnis sem ber heitið: „Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun“. Verkefnið er til þriggja ára og styrkurinn um 300 milljónir. Þetta er umfangsmikið verkefni, sem leggur mikla áherslu á að þróa raunfærnimatskerfið og bæta við það möguleikum, en 40 hópar munu fara í gegnum mat á námskrám framhaldsskóla, 6 hópar í gegnum raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins, en útbúin verða viðmið fyrir ný störf. Einnig verða búin til viðmið fyrir grunnleikni og starfsreynslu og munu 6 hópar fara í gegnum slíkt mat.

Annað viðamikil verkefni sem unnið verður að er að koma upp gagnagrunni um störf, hæfnikröfur starfa og nám, sem í boði er. Á vefnum verða einnig gagnvirk tæki og skipulögð verður vefráðgjöf í tengslum við þennan gagnagrunn. Þetta verkefni er unnið í nánú samstarfi við Sérfræðisetur um ævilanga náms- og starfsráðgjöf. Það eru spennandi tímar framundan við mótun og framkvæmd þessa verkefnis.

SPURT & SVARAÐ

18

ÉG SKIPTI NÝLEGA UM STÉTTARFÉLAG, FÓR ÚR VR YFIR Í ANNAÐ STÉTTARFÉLAG. MIG LANGAÐI AÐ KANNA HVAÐ VERÐUR UM ÁUNNA PUNKTA OG RÉTTINDI - FÆRIST SLÍKT Á MILLI FÉLAGA EÐA GET ÉG NÝTT MÉR SLÍKT ÁFRAM HJÁ VR Í EINHVERN TÍMA?

Þú getur ekki fært réttindi með þér frá VR yfir í annað stéttarfélag, en þú átt rétt á að sækja um styrki úr starfsmenntasjóði í allt að 12 mánuði eftir að síðast er greitt til félagsins, og svo getur þú sótt um styrk úr varasjóði skv. reglum hans. Varasjóðurinn byrjar að fyrnast 24 mánuðum eftir að síðast er greitt til félagsins, og fyrnist þá um 25% á ári þar til hann er að fullu fyrndur á fjórum árum.

Réttindi í starfsmenntasjóði eftir þessa 12 mánuði má segja að leggist í dvala en eru til staðar ef þú ferð að greiða til félagsins aftur.

Þú heldur fullri félagsaðild í VR í 3 mánuði eftir síðustu greiðslu og átt á þeim tíma rétt í orlofsjóði.

Hins vegar skaltu athuga að um leið og þú ferð að greiða til annars félags, sem ekki er innan ASÍ tilheyrir þú sjúkrasjóði þess félags sem greitt er til og átt þá ekki rétt á greiðslu sjúkradagpeninga, né annara styrkja úr sjúkrasjóði VR. Sé félagið hins vegar innan ASÍ getur þú fengin metin félagsgjöld sem þú greiddir til VR ef til þess kemur að þú þyrftir að sækja um sjúkradagpeninga hjá nýja félaginu.

ÉG VAR AÐ BYRJA AÐ GREIÐA TIL VR Í SÍÐASTA MÁNUÐI, OG ÉG VAR AÐ SPÁ Í TIL HVERS ÉG ER AÐ ÞVÍ. HVAÐ GERIR VR FYRIR MIG?

VR tryggir þína hagsmuni á vinnumarkaði og bætir þína stöðu ef eitthvað bjátar á td. vegna veikinda ofl. Félagsmenn sem greiða til VR safna inneign í sjóðum, bæði starfsmenntasjóði og varasjóði VR.

Úr starfsmenntasjóði er hægt að sækja um styrki vegna skólagjalda og námskeiða, Hámark endurgreiðslu af skóla- og/eða námskeiðsgjöldum í starfstengdu námi er 50% af gjöldum, en styrkur vegna tómsunda-náms getur orðið allt að 30.000 kr á ári og miðast sú endurgreiðsla einnig við 50% af gjöldum í hvert sinn. Endurgreiðsla úr fræðslusjóði fer eftir stigainneign félagsmanns, og eru reglurnar einungis þær að þú hafir greitt félagsgjöld til VR að minnsta kosti einu sinni á síðastliðnum tólf

mánuðum. Endurgreiðslan verður þó aldrei hærrí en sem nemur inneign þinni í sjóðnum. Allar frekari upplýsingar um starfsmenntasjóðinn getur þú fundið á www.starfsmennt.is

Úr varasjóði VR er hægt að sækja um styrki, m.a.vegna líkamsræktar, gleraugnakaupa, orlofsþjónustu, læknskostnaðar, náms, tannlæknþjónustu, laseraðgerða, fæðingarorlofs og fleira. Þar er öll upphæðin endurgreidd ef inneign er til staðar í sjóðnum. Inneign í varasjóði safnast upp á milli ára.

Allir fullgildir félagsmenn í VR sem eru á tuttugasta og fyrsta aldursári eða eldri geta leigt sumarhús eða tjaldvagna hjá félaginu. Hægt er að bóka 24 vikur fram í tímann á heimasíðu félagsins og gildir þar reglan „fyrstur kemur fyrstur fær“

Sjúkrasjóður greiðir m.a sjúkradagpeninga hjá fullgildum félagsmönnum ef um lengri veikindi er að ræða. Veikindin þurfa að standa yfir í að lágmarki tólf daga og veikindaréttur þarf að vera fullnýttur hjá vinnuveitanda til að réttur til greiðslu sjúkradagpeninga myndist. Greitt er 80% af launum í allt að 9 mánuði og hið sama gildir ef um veikindi barns er að ræða. Sjúkrasjóður greiðir einnig dánarbætur og slysbætur vegna slyss í frítíma og styrk vegna tækniþróvungunar og/eða ættleiðingar.

VR greiðir dánarbætur vegna fráfalls virkra félaga en upphæðir eru mismunandi eftir því hvort um er að ræða eldri félaga, félaga sem er í starfi og eins hvort greiðsla er til maka eða barna.

Félagsmenn fá einnig aðstoð vegna kjaramála, s.s. túlkun á kjarasamningi, innheimtu launa og ýmissa atvika sem geta átt sér stað á vinnumarkaðum eins og til dæmis samskiptavandamálum, kynferðislegri áreitni eða einelti. Mál fyrir félagmenn okkar eru einnig rekin fyrir dómstólum ef þörf krefur.

NÚ HEFUR VR TEKIÐ VIÐ ÞJÓNUSTU VIÐ FÉLAGSMENN SÍNA SEM ERU Í ATVINNULEIT. HELD ÉG ÁFRAM AÐ STAÐFESTA ATVINNULEITINA MÍNA INN Á „MÍNAR SÍÐUR“ Á WWW.VINNUMALASTOFNUN.IS?

Já, staðfesting á atvinnuleit fer fram með sama hætti og áður. Þú einfaldlega skráir þig inn á „Mínar síður“ á vef Vinnumálastofnunar og staðfestir atvinnuleitina einhvern tímann á milli 20- 25 hvers mánaðar.



ÉG ER AÐ BYRJA Í NÝRRI VINNU SEM LAGERSTARFSMAÐUR, OG VINNUVEITANDINN BAUÐ MÉR 250,000 KR Í LAUN FYRIR 8 KLST DAGVINNU OG YFIRVINNU ÞEGAR ÞESS ÞARF. HVER ERU LAUN LAGERSTARFSMANNA SAMKVÆMT KJARASAMNINGI VR?

VR er ekki með sérgreinda launataxta fyrir lagerstarfsmenn í sínum kjarasamningi, en lágmarkslaun samkvæmt kjarasamningi fyrir 100% starf með tekjutryggingu er 193.000.- og er það miðað við 7.9 klst á dag. Á heimasiðunni okkar getur þú einnig skoðað markaðslaun eftir starfsheiti og atvinnugrein í kjarakönnun VR, og borið saman við launin sem verið er að bjóða.

Einnig viljum við ráðleggja þér að skrifa ekki undir ráðningarsamning þar sem óskilgreindur fjöldi yfirvinnutíma er inni í launaupphæðinni, þar sem það getur reynst mjög erfitt að finna út hver raunveruleg laun eru eftir mánuðinn, og ef unnir eru til dæmis 2 klst á dag í yfirvinnu eru launin mjög fljótlega komin undir lágmarkstaxta samkvæmt kjarasamningi. Best væri fyrir þig að fá skilgreint hversu margir yfirvinnutímar eru innifaldir í þessari upphæð, og ef frekari yfirvinnu væri krafist að hún yrði greidd aukalega.

ÉG ER BÚIN AÐ VERA Í VINNU Á SAMA VINNUSTAÐ SÍÐAN Í BYRJUN FEBRÚAR Á ÞESSU ÁRI. ÉG HEF VERIÐ TÖLUVERT FRÁ VEGNA VEIKINDA, BÆÐI MINNA EIGIN OG EINNIG VEGNA VEIKINDA BARN. HVAÐ Á ÉG RÉTT Á MÖRGUM LAUNUÐUM VEIKINDADÖGUM, BÆÐI VEGNA MÍN ANNARSVEGAR OG SVO VEGNA BARNINS HINSVEGAR ?

Fyrir hvern mánuð sem þú hefur verið í starfi hjá sama vinnuveitanda, öðlast þú rétt til tveggja launaðra veikindadaga, á fyrstu 12 mánuðunum í starfi en eftir 12 mánuði verður veikindaréttur þinn 2 mánuðir miðað við hvert 12 mánaða tímabil. Hann lengist svo eftir því sem þú ert lengur í starfi hjá sama vinnuveitanda og verður 4 mánuðir eftir 5 ára starf á sama stað og svo 6 mánuðir eftir 10 ára starf á sama vinnustað. Athugaðu að veikindaréttur miðast ekki við almanaksárið heldur við hvert 12 mánaða tímabil. Í þínu tilfalli ætti þá rétturinn til launaðra veikindadaga að vera orðinn 14 dagar.

Vegna veikinda barns, áttu rétt á tveimur dögum greiddum eftir hvern mánuð í starfi, og safnast þeir upp og verða að hámarki 12 dagar miðað við hvert 12 mánaða tímabil, og er það óháð fjölda barna á heimilinu.



BYRJADU STRAX!

Fyrir eða síðar leitar sú hugsun á okkur öll að við munum eldast og að lokum hætta á vinnumarkaði. Hvað tekur þá við?

Nútímamaðurinn gerir ráð fyrir að hann fari á eftirlaun, hætti að „vinna“ þ.e. stunda launaða vinnu, en lifi á lífeyri og sinni hugðarefnum sínum. Reyndar má segja það nýtt í sögunni að mannfólkið geti almennt hugsað svona, stutt er síðan að farið var að gera ráð fyrir að hægt væri að setjast í helgan stein, aðeins fáir áratugir síðan að sá möguleiki varð raunhæfur fyrir flesta. Þó blundar í mörgum dálítil kvíði: Skyldi ég geta átt mannsæmandi líf í ellinni? Og – hvernig get ég tryggt mér það?

Eins og aðrir velta margir VR félagar þessu fyrir sér og því leitaði blaðið til Lífeyrissjóðs verzlunarmanna eftir svörum við spurningum um hvernig sé hægt sem best að búa

sig undir þennan tíma ævinnar, út frá grunnspurningunni: Hvað þarf ég til að hafa það gott í ellinni?

BYRJADU NÚNA!

Þessari spurningu er hollt að velta fyrir sér – vandlega. Svörin við henni hjálpa okkur að tryggja, eftir því sem hægt er, að við munum hafa það gott á efri árum. Hér verður fjallað um nokkur atriði sem eru flestum sameiginleg og geta stuðlað að bættu lífi að lokinni starfsævi.

Hver og einn getur haft mikil áhrif á velferð sína og afkomu á efri árum. Þótt fæstir fari að huga alvarlega að þeim tíma fyrir en barnastúss er frá og skuldabasil fer að linna, kannski upp

úr fertugu, jafnvel um fimmtugt, þá er rétti tíminn til að gera sínar ráðstafanir varðandi elliárin alltaf núna. Einmitt núna! Hvort sem þú ert um tvítugt eða fimmtugt, á hvaða aldri sem er. Hvernig á þá að skipuleggja sig, hvaða ráðstafana á ég að grípa til?

HVE MIKIÐ ER NÓG?

Við þurfum peninga – þar kemur lífeyrir til skjalanna. En – hve mikið? Og hve mikið af peningum er nóg? Þeir þurfa að endast alla ævina og hve löng verður hún? Hér gera sér flestir grein fyrir að á þessum tíma verður varla um að ræða jafn há laun og þeir hafa haft á vinnualdri, en – og það er stórt EN – á móti kemur að útgjöldin eru eða geta allajafnan

“ Mikilvægasta atriðið til að tryggja að þessi lífeyrir berist er að fylgjast með því að iðgjöldin skili sér til sjóðsins. Sjóðurinn sendir sjóðfélögum yfirlit tvisvar á ári, þar kemur fram hvernig iðgjöldin hafa skilað sér.

verið lægri. Hægt er að gera ýmislegt til að tryggja sér lífeyristekjur.

ÆVILANGUR LÍFEYRIR

Við greiðum iðgjöld, hlutfall af launum okkar, í lífeyrissjóð eins og Lífeyrissjóð verzlunarmanna. Hann er samtryggingarsjóður sem þýðir að tryggt er að sá ellilífeyrir sem við fáum frá honum gengur ekki til þurrðar, hann verður greiddur ævilangt. Fjárhæð þessa lífeyris ræðst af því hve mikil iðgjöld við höfum greitt um ævina (margir hafa svo greitt í aðra sjóði líka og eiga samsvarandi réttindi þar). Mikilvægasta atriðið til að tryggja að þessi lífeyrir berist er að fylgjast með því að iðgjöldin skili sér til sjóðsins. Sjóðurinn sendir sjóðfélögum yfirlit tvisvar á ári, þar kemur fram hvernig iðgjöldin hafa skilað sér. Sé misbrestur á eða grunur um misbrest gerir sjóðfélaginn rétt í að hafa sem fyrst samband við sjóðinn sem þá gengur í málið.

SÉREIGNARSPARNAÐUR

Hægt er að koma sér upp viðbótarlífeyrissparnaði í séreignarsjóði. Það er frjálts sparnaður og afar hagstæður því launþeginn leggur fyrir 2% af launinum og vinnuveitandi bætir við 2% að auki, ávinningurinn er 100% samstundis fyrir launþegann. Síðan fylgir ávöxtunin annarri ávöxtun sjóðsins sem varðveitir séreignina eftir þeim reglum sem um gilda og auðvelt er að kynna sér. Hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna velja flestir að ávaxta séreignina á sama hátt og eignir samtryggingarsjóðsins. Rétt er að hafa í huga hvort sérstakur kostnaður fylgi varðveislu séreignarsparnaðar, í sumum tilvikum eru tekin árgjöld eða fast hlutfall sparnaðarins í kostnað. Þessari séreign getur hver og einn ráðstafað að vild, tekið út í einu lagi eða áföngum eftir nánari reglum.

ANNAR SPARNAÐUR

Þótt peningar séu ekki allt, er það þó staðreynd að lífið er auðveldara eigi maður einhverja peninga. Og það eykur félagslegt og heilsufarslegt öryggi að eiga sjóð sem

hægt er að grípa til þegar þörfin krefur. Þetta þýðir að maður þarf að leggja fyrir, velja sér sparnaðarform og banka/sjóð eða annað til að geyma og ávaxta sparnaðinn. Hverjum og einum er í sjálfs vald sett hve mikið er þannig lagt fyrir og hve mikið hann vill neita sér um í núinu til að njóta síðar, því sparnaðurinn er í raun frestun á neyslu eða velferð.

SKULDIR - LÁNSTÍMI SKIPTIR MIKLU

Skuldabyrði og greiðslubyrði af skuldum er jafnan mest á meðan fólk er að koma sér þaki yfir höfuðið. Hægt er að hafa, a.m.k. að nokkru leyti, stjórn á því hver greiðslubyrðin verður við starfslok t.d. með því að stýra lengd lána og – ef mögulegt er – að halda skuldsetningu í skefjum. Nefna má sem dæmi að ef íbúðalán er tekið við 35 ára aldur til 25 ára, ætti afborgunum af því að vera lokið við 60 ára aldur, en sé það tekið til 40 ára ekki fyrir en við 75 ára aldur. Lífeyrir og annar sparnaður dugir

mun betur og þarf minna til, ef skuldir eru litlar eða engar þegar lífeyrisaldri er náð.

LÍFSSTÍLL

Er heilsan góð? Verður hún góð að lokinni starfsævi? Hver veit? Hægt er að auka líkurnar á því að heilsan verið góð með heilbrigðum lífsstíl og auka þannig lífsgæðin á efri árum. Þá verður framfærslukostnaðurinn einnig minni, því léleg heilsa kostar heimsóknir til lækna, meðferðir, lyf og fleira auk almennrar vanlíðunar og þar með kostar framfærslan meira fé. Minna verður þá aflögu til þess sem hugurinn stendur til. Þetta atriði er ekki minna um vert en að huga að fjárhagslegu hliðinni því til hvers er að eiga mikla peninga ef heilsan leyfir manni ekki að njóta þeirra? Mikilvægur liður í heilbrigðum lífsstíl er að rækta áhugamálin, hafa markmið, eitthvað að lifa fyrir, hlakka til að vakna á morgnana!

SAMFERÐAFÓLKID

Fjölskyldan, ættingjar, vinir. Fátt veitir meiri lífsfyllingu en góð og nán samskipti við sína kærustu, hvort sem er nánasta fjölskylda eða vinir. Barnabörn og þeirra börn, að geta glaðst með þeim og umgengist þau. Órjúfanlegur hluti af lífsgæðum efri áruna eru samskiptin við sína nánustu, vini og ættingja. Þess vegna er svo mikilvægt að rækta þau alla tíð – gleyma ekki að tíminn líður. Fara í heimsókn, hringja, setja „like“ á facebook-mynd o.s.frv.

BYRJA STRAX

Allt framantalið getur stuðlað að betri efri árum. Misjafnt er hvernig þessi heilræði henta fólki, þau eru ekki í neinum smáatriðum, heldur meginlínum sem geta hjálpað og hver velur svo sínar leiðir. Það eru gömul sannindi og ný að hver er sinnar gæfu smiður og þótt við búum við opinbert velferðarkerfi og öflugan lífeyrissjóði getum við sjálf bætt miklu við lífsgæði efri áruna með fyrirhyggju og skynsemi. Mikilvægast af öllu er að draga það ekki, byrjaðu strax!

- 1 LÍFSGÆÐI RÁÐAST EKKI AF PENINGUM EINUM, HEILSAN OG HAMINGJAN ÞURFA AÐ FYLGJA
- 2 TRAUSTAR TEKJUR Í ELLINNI AUÐVELDA LÍFIÐ – GÆTUM AÐ LÍFEYRISSPARNAÐINUM
- 3 GÓÐ EIGNASTAÐA OG LÁG ÚTGJÖLD RÁÐA MIKLU – LÁNSTÍMI VERÐI EKKI OF LANGUR
- 4 RÆKTUM TENGSLIN VIÐ FJÖLSKYLDU OG VINI
- 5 TÖKUM ÞÁTT Í LÍFINU – SINNUM ÁHUGAMÁLUM, FÉLAGSSTARFI, FÖGNUM MORGUNDEGINUM!
- 6 EKKI DRAGA AÐ GERA RÁÐSTAFANIR – BYRJAÐU STRAX!

AÐ NÝTA BESTU ÁR ÆVINNAR

VR býður félagsmönnum á aldrinum 63-72 ára, sem eru að huga að starfslokum eða eru nýlega hættir að vinna, á námskeið sem hefur það að markmiði að auðvelda þeim þessa breytingu á lífsháttum sem gjarnan verður með starfslokum.

HVENÆR, HVAR OG SKRÁNING

Námskeiðið er 9 tímar en er haldið þrjú eftirmiðdaga 17., 18. og 19. september kl. 13:00-16:00 í húsnæði VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Skráning er í þjónustuveri VR í síma 510 1700 eða með því að senda tölvupóst til vr@vr.is. Félagsmenn á landsbyggðinni geta fylgst með á fjárfundi á skrifstofum VR.

NÁMSKEIÐIÐ

Umsjón með námskeiðinu hefur Ásgeir Jónsson ásamt gestafyrirlesurum. Meðal þess sem fjallað verður um er eftirfarandi:

LÍKAMINN, HEILSAN OG NÆRING:

- Hvaða næring er sérstaklega mikilvæg síðari hluta ævinnar?
- Hvað er heilbrigður lífsstíll?
- Hver er í raun grunnurinn að okkar mataræði?
- Hvað fáum við út úr breyttu mataræði annað en lægri tölu á vigtinni?
- Er öll fita óholl eða kannski holl?
- Hver er möguleg orsök flestra okkar kvilla?

RÉTTINDI OG SÉRKJÖR

- Hvaða réttindi fylgja því að vera kominn á eftirlaun?
- Hvaða afslættir standa til boða, í verslunum, á þjónustu og í tómstundastarfi?

HUGARFAR OG VIÐHORF

- Hvað skiptir mestu máli til að lífa lífinu til hins ítrasta?
- Hvernig er best að viðhalda sem bestri og mestri heilastarfsemi?
- Tekið verður létt áhuga- og ánægjusviðspróf til að finna hvaða áhugamál gætu helst hentað.
- Sjálfmyndin. Meðan við vinnum og erum spurð hvað við gerum, þá er svarið; lækni, framkvæmdastjóri, bílstjóri, verkstjóri og svo framvegis - en hvað erum við þá þegar við hættum að vinna?
- Hvernig viðheldur maður félagslega þættinum, þ.e. þegar maður hittir ekki lengur vinnufélagana á hverjum morgni?
- Kraftur þess að sleppa taki á fortíðinni.
- Hvað hindrar okkur í því sem okkur langar til að gera?

HELSTI ÁVINNINGUR AF NÁMSKEIÐINU:

Að þátttakendur líti björtum augum á framtíðina og öðlist meiri kjark til að takast á við lífið, aukið sjálfstraust og lífshamingja og aukin hæfni í að takast á við mótlæti.





LAUNIN HÆKKA – LAUNAMUNUR KYNJANNA ÓBREYTTUR

Heildaraun félagsmanna VR hækkuðu um rúmlega 7% milli 2011 og 2012, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar félagsins fyrir árið 2012. Launamunur kynjanna breytist ekki marktækt á milli ára en hefur lækkað mikið til lengri tíma litið. Þetta er meðal þess sem lesa má úr niðurstöðum launakönnunar VR fyrir árið 2012.

Kjarasamningsbundnar hækkanir frá janúar 2011 til janúar 2012 voru 4,25% og hækkuðu laun félagsmanna VR um tæplega þrjú prósentustig umfram kjarasamninga. Félagsmenn finna fyrir auknu starfsöryggi frá því skömmu eftir hrun, vinnuvika þeirra hefur ekki breyst frá hruni og aukinnar ánægju gætir með launakjörin.

Launakönnun VR er gerð árlega meðal fullgildra félagsmanna. Tæplega 23 þúsund félagsmenn fengu senda könnun í ár og var svarhlutfall 41,3% sem er mun lakara en verið hefur undanfarin ár. Á næstu síðum eru birtar helstu niðurstöður könnunarinnar og töflur yfir laun eftir starfsheitum og samanburður á milli ára. Á heimasíðu VR, www.vr.is, eru birtar fleiri launatöflur og hægt að fletta upp launum eftir starfsheitum innan atvinnugreina.



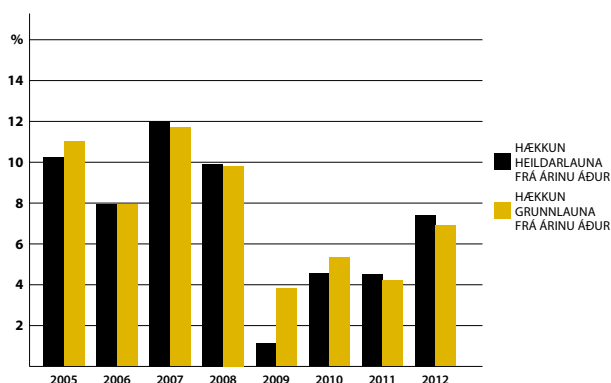
LAUN HÆKKA UM 7,4% Á MILLI ÁRA

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu um 7,4% frá janúar 2011 til janúar 2012, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar félagsins. Grunnlaun hækkuðu um 6,9%. Kjarasamningsbundnar launahækkunir á tímabilinu voru 4,25% og hækkuðu heildarlaun félagsmanna VR því um tæplega þrjú prósentustig umfram kjarasamninga. Að teknu tilliti til þróunar verðlags á tímabilinu jókst kaupmáttur heildarlauna VR félaga um tæplega 1% frá janúar 2011 til sama mánaðar 2012.

Heildarlaun félagsmanna VR í janúar á þessu ári voru að meðaltali 474 þúsund krónur og grunnlaun 440 þúsund¹. Hér er um meðaltal allra svarenda að ræða, óháð starfsheiti og atvinnugrein. Árið 2011 voru heildarlaunin að meðaltali 441 þúsund og grunnlaunin 411 þúsund. Hækkunin milli ára er því um og yfir 7% sem er umtalsvert meira en síðustu ár. Þessi hækkun er í takt við breytingar á launavísitölu VR² á tímabilinu sem hækkaði um 7,6%. Athugið að inni í þessum tölum er EKKI kjarasamningsbundin 3,5% hækkun þann 1. febrúar á þessu ári.

Á árunum 2005 til og með 2008 hækkuðu laun að meðaltali um 10% á milli ára, samkvæmt niðurstöðum launakanna VR. Árið 2009 varð mikil breyting í kjölfar hrunsins og hækkuðu heildarlaun um 1,1% frá árinu áður og grunnlaun um 3,8%. Meðalhækkun heildarlauna á milli ára skv. launakönnun VR árin 2009 til 2012 var því 4,4% (samanborið við 10% meðaltalshækkun árin fjögur þar á undan). Niðurstöður launakönnunarinnar í ár benda hins vegar til þess að launin séu aftur að hækka. Hér má sjá þróun heildar- og grunnlauna frá árinu 2005 og er miðað við breytingar á launum frá janúarmánuði árið á undan.

HÆKKUN LAUNA MILLI ÁRA



LAUNAHÆKKANIR STARFSSTÉTTA

Hækkun launa á milli áruna 2011 til 2012 er mjög misjöfn eftir starfsstéttum, skrifstofufólk við afgreiðslu hækkar mest yfirflokka en minnsta hækkunin er hjá stjórnendum og sérfræðingum annars vegar og sölu- og afgreiðslufólki hins vegar.

Hér að neðan má sjá hlutfallslega breytingu heildarlauna starfsgreina frá 2009 til 2012, þ.e. hækkun / lækkun heildarlauna frá árinu áður. Athugið að um er að ræða meðaltal yfirflokka eingöngu en launabreytingar geta verið mjög misjafnar innan hvers flokks. Sjá ítarlega töflu yfir launabreytingar milli áruna 2011 og 2012 eftir starfsstéttum undir- og yfirflokka á bls. 28.

BREYTING HEILDARLAUNA STARFSGREINA

	2012	2011	2010	2009
Meðaltal allra svarenda	7,4	4,5	4,6	1,1
Stjórnendur og sérfræðingar	7,1	3,0	5,1	0,2
Sérhæft starfsólk og tæknar	7,5	2,9	4,4	1,5
Skrifstofufólk	7,5	4,8	1,5	3,4
Skrifstofufólk við afgreiðslu	9,6	3,5	0,9	6,0
Sölu- og afgreiðslufólk	7,2	2,9	2,1	1,4
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	9,4	6,4	4,0	-0,6

VERSLUNIN HÆKKAR MEST

Fyrirtæki í verslun og þjónustu hækka nú almennt mest atvinnugreina sem er mikil breyting frá því í fyrra en þá voru þessi fyrirtæki á botninum. Heildarlaun starfsmanna í þjónustufyrirtækjum og verslunum hækkuðu um 8,9% og grunnlaun um 8,2% (árið 2011 voru þessar tölur 1,4% í heildarlaunum og 1,5% í grunnlaunum). Mesta hækkunin er meðal starfsmanna verslana með lyf, hjúkrunar- og

Launakönnun 2012

snyrtivörur en svarendur í þeirri atvinnugrein eru fáir í launakönnuninni og ber því að taka þeim niðurstöðum sem vísbendingu um breytingar á milli ára. Bygginga- og járnvöruverslanir hækka mikið eða um 10% sem og verslanir með skrifstofubúnað og húsgögn sem hækka um 9-10%.

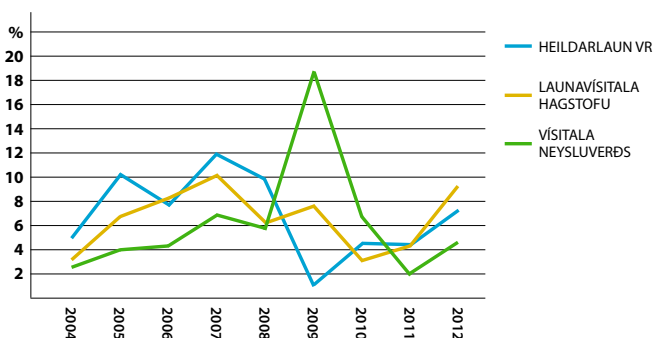
Fyrirtæki í samgöngum, flutningum og ferðaþjónustu hækka minnst, grunnlaun hækka um 5,9% og heildarlaun um 6,2%. Þetta má einkum rekja til fyrirtækja í flugsamgöngum en grunnlaun þar hækka um 4,7% og heildarlaun um 4,5%. Töflu yfir breytingar á launum milli árana 2011 og 2012 eftir atvinnugrein má sjá á bls. 29.

SAMANBURÐUR VIÐ HAGSTOFU

Laun á vinnumarkaði hækkuðu um 9,1% frá janúar 2011 til janúar 2012, samkvæmt launavísitölu Hagstofunnar³. Þetta er ívið meiri hækkun en hækkun heildarlauna félagsmanna VR samkvæmt launakönnuninni. Skýringar á því kunna að liggja í þeirri staðreynd að fáir félagsmenn VR starfa í þeim greinum sem hafa notið hvað mests launaskriðs síðustu mánuði. Á síðustu árum hafa laun félagsmanna VR hins vegar hækkað eilítið meira en laun almennt á vinnumarkaði, eða um 7% á milli ára að meðaltali á ári frá árinu 2004 samanborið við 6,5% sé miðað við launavísitölu Hagstofunnar.

Frá janúar 2011 til janúar 2012 hækkaði vísitala neysluverðs um 6,5%, samkvæmt tölum frá Hagstofunni, og jókst kaupmáttur launa félagsmanna VR því um tæplega 1% á milli ára. Hér að neðan má sjá hækkun heildarlauna skv. launakönnunum VR milli ára og launavísitölu Hagstofu sem og þróun vísitölu neysluverðs á sama tíma.

ÞRÓUN LAUNA OG VERDLAGS 2004 – 2012



Hér má sjá breytingar á launum samkvæmt launakönnun VR og samkvæmt launakönnun Hagstofunnar. Línuritíð sýnir breytingar frá árinu áður. Þá má einnig sjá hvernig verðlag hefur þróast á sama tíma.



DREGUR ÚR LAUNAMUN HÆSTU OG LÆGSTU LAUNA

Í launakönnun VR er reglulega gerður samanburður á meðaltali heildarlauna 5% launahæstu félagsmanna og heildarlauna 5% launalægstu og sýna niðurstöðurnar að munurinn á þessum tveimur hópum hefur minnkað mikið. Þeir launahæstu eru að meðaltali með 804 þúsund krónur í laun á mánuði samkvæmt launakönnuninni fyrir árið 2012 en þeir launalægstu eru að meðaltali með 272 þúsund krónur í laun á mánuði. Þeir sem hafa hæstu launin hafa því tæplega þrefalt hærri laun en þeir sem hafa lægstu launin eða 196% hærri laun.

Í fyrra var þessi munur eilítið meiri, eða 200% en munurinn meiri árið 2010. Það ár var meðaltal hæstu 5% launa 874 þúsund krónur á mánuði en meðaltal lægstu launanna var 217 þúsund krónur. Þeir launahæstu árið 2010 voru því með 302% hærri laun en þeir lægstu. Ef við lítum lengra aftur í tímann, til ársins 2008, er munurinn enn hærri eða 346%.

¹ATHUGIÐ: Þann 1. febrúar 2012 hækkuðu laun um 3,5%. Sú launahækkun er ekki inni í þeim tölum sem hér eru birtar fyrir árið 2012.

²Launavísitala VR mælir breytingu á meðalmánaðarlaunum þeirra félagsmanna VR sem hafa mánaðarleg laun sem eru hærri en lágmarkstaxti samkvæmt kjarasamningi VR og SA, og lægri en fjórföld meðallaun allra félagsmanna sem greiða félagsgjald í viðkomandi mánuði. Þessi hópur er nálægt 70% þeirra sem greiða félagsgjald til VR í viðkomandi mánuði.

³Launavísitala Hagstofunnar miðast við regluleg laun en það eru laun greidd fyrir umsamin vinnutíma hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álags-, bónus- og kostnaðargreiðslur, svo sem föst yfirvinna. Við útreikninga er ekki tekið tillit til uppmælinga, ákvæðisgreiðslna, hlunninda, ákstersgreiðslna né annarra óreglulegra greiðslna. Sjá nánar á heimasíðu Hagstofunnar.

HVER ERU LAUNIN 2012?

Meðallaun svarenda á mánuði eftir starfsstétt og kyni.

	Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
Alls	474	350	430	550	440	330	406	511	520	437	6196
Stjórnendur og sérfræðingar	564	430	530	650	522	400	498	610	596	526	2981
Framkvæmdast./önnur hærri stjórnunarstörf	691	500	643	846	633	460	600	775	743	580	170
Forstöðumenn	706	620	700	800	664	600	670	760	750	642	109
Sviðsstjórar	650	475	609	785	604	450	550	720	667	621	54
Deildarstjórar	582	450	569	680	544	422	520	641	602	559	251
Fjármálastjórar	667	512	625	800	637	487	600	767	710	640	120
Markaðsstjórar	625	495	584	756	579	459	554	663	652	605	93
Rekstrarstjórar	559	448	522	675	527	410	500	630	585	500	80
Sölustjórar	554	443	526	631	513	412	495	594	570	487	212
Starfsmannastjórar	687	550	650	838	658	540	645	750	690	687	46
Verslunarstjórar	462	356	440	530	402	327	385	467	526	386	150
Skrifstofustjórar	477	400	460	536	451	370	426	502	583	462	161
Innkaupastjórar	514	420	490	613	474	395	459	532	542	458	91
Verkstjórar	447	389	427	500	410	350	400	451	461	373	77
Þjónustustjórar	443	364	439	510	412	330	410	470	488	397	121
Svæðisstjórar	407	302	345	523	375	273	340	500	460	345	37
Viðskiptastjórar	496	447	492	530	464	417	450	500	517	478	30
Vörustjórar	547	450	530	610	489	420	480	550	578	485	45
Önnur stjórnunarstörf	486	415	479	531	463	410	450	525	500	475	42
Tölvunarfræðingar	593	509	577	674	557	480	550	630	594	577	176
Kerfisfræðingar	573	460	550	672	524	425	515	607	576	541	118
Hag- og viðskiptafræðingar	608	470	566	689	555	435	521	650	655	585	206
Endurskoðendur	771	580	794	862	651	470	681	720	923	730	38
Verk-, tæknifræðingar og arkitektar	517	405	500	570	513	405	500	570	575	429	20
Sál-, mann-, stjórn-, fél.- eða uppeldisfr.	566	476	560	668	479	440	470	550	-	538	9
Efna-, eðlis-, líf- og/eða matvælafræðingar	453	407	450	518	435	400	427	480	450	455	21
Uppl. fulltr., alm. tengsla- eða fjölm. fræð.	489	400	480	526	464	397	462	500	532	463	19
Lögfræðingar	711	539	657	850	643	500	595	755	787	667	43
Ráðgjafar með háskólapróf	542	440	525	600	486	400	480	560	602	487	111
Verkefnastjórar	513	404	481	582	483	396	470	550	546	493	248
Ferðafræðingar (háskólamenntaðir)	401	365	390	441	389	354	383	421	-	400	19
Háskólamennt. sérfr. við rannsóknarstörf	462	350	420	520	384	328	338	435	419	489	21
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	483	376	470	581	468	367	470	540	519	444	43
Sérhæft starfsfólk og tæknar	409	340	395	455	387	325	375	432	446	397	1773
Aðalþóttarar	461	387	441	516	441	372	428	498	495	455	104
Bóttarar með diplómanám	444	390	422	493	425	378	410	462	-	439	54
Bóttaldsfulltrúar	383	335	370	414	369	328	365	401	383	383	253
Viðurkenndir bóttarar	453	400	431	483	419	378	426	443	-	448	42
Fjármálafulltrúar	456	385	442	500	428	370	408	480	482	451	45
Launafulltrúar	449	400	431	495	427	381	414	476	-	448	72
Innheimtufulltrúar	391	344	376	430	378	339	370	420	395	390	94
Markaðsfulltrúar	457	375	425	526	394	330	400	449	489	443	60
Innkaupafulltrúar	412	355	398	450	390	340	386	425	440	395	82
Þjónustufulltrúar	358	312	350	400	346	300	344	384	380	350	275
Fulltrúar	370	317	363	406	360	315	350	399	399	364	105
Tækniteiknarar	374	338	368	403	357	324	351	390	-	362	24
Umbrot og/eða grafík	450	365	420	500	424	351	400	469	468	426	63
Vefsíðugerð eða -umsjón	448	375	432	494	423	330	425	494	470	368	28
Ferðafræðingar (IATA próf)	377	320	357	420	346	312	320	370	-	376	57
Sérhæfing við tryggingar/tryggingaráðgjafar	512	424	493	595	490	406	463	557	577	438	43
Tjónauppgjör	461	417	447	485	440	412	435	461	483	426	37
Lýfjatæknar	363	315	355	388	345	309	334	380	-	363	37
Leiðbeinendur	333	250	358	388	314	225	314	388	372	-	12
Matreiðslumeistarar/matsveinar	357	330	367	398	328	260	343	398	-	-	6
Rannsóknarmenn	358	300	369	410	348	300	350	380	-	332	11
Snyrtifræðingar	290	258	270	303	275	260	265	286	-	290	8
Annað sérhæft starfsfólk	432	330	403	486	396	310	380	450	449	417	261

	Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
Skrifstofufólk	370	312	356	420	357	305	345	400	386	370	182
Umsjón með skrifstofu	377	309	374	438	366	309	378	438	-	386	22
Sérhæfðir ritarar/læknaritarar	383	332	364	430	372	320	356	420	-	386	69
Almennir ritarar	362	305	344	400	342	299	335	377	-	359	51
Önnur almenn skrifstofustörf	356	301	350	419	345	300	330	409	-	344	40
Skrifstofufólk við afgreiðslu	342	292	330	380	324	279	315	359	330	343	241
Gjaldkerar/innheimtustarf	388	330	380	440	370	311	359	420	-	388	87
Móttökuritarar	303	275	300	330	291	258	292	320	-	304	80
Símavarsla	333	304	345	368	307	271	316	349	-	333	35
Gestamóttaka	317	278	305	350	290	241	295	328	327	311	26
Önnur skrifstofustörf við afgreiðslu	358	320	333	387	339	310	320	385	-	361	13
Sölu- og afgreiðslufólk	383	306	360	432	344	281	330	394	415	335	681
Tölvusalar	494	399	480	590	456	385	430	520	494	-	11
Bílasalar	443	409	450	490	404	370	400	450	443	-	23
Sala í ferðaþjónustu	347	306	339	370	309	272	320	349	362	344	48
Símasala/vinna v. úthringingar	333	292	328	374	314	271	302	374	-	-	8
Tryggingasalar	441	299	400	645	412	299	395	520	474	-	15
Önnur sérhæfð sölustörf	404	329	368	470	380	306	357	410	422	352	43
Sölufulltrúar	414	340	390	470	369	313	350	415	439	363	318
Afgreiðsla á matvöru (t.d. í kjötbörði)	297	265	280	320	263	220	260	277	304	291	17
Afgreiðsla á sérvöru (t.d. föt eða leikföng)	309	256	297	344	273	235	264	299	364	284	52
Afgreiðsla á kassa	254	229	248	265	226	205	215	231	-	246	11
Almenn sölustörf í verslun	332	265	310	382	298	240	295	340	348	301	75
Vaktstjórar í verslun	340	291	323	375	281	245	278	315	362	318	18
Aðstoðarverslunarstjórar	363	300	350	425	329	290	310	360	361	366	42
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	354	291	332	400	310	254	299	342	361	331	338
Öryggisvarsla	428	325	395	489	379	265	333	489	407	-	27
Húsvarsla	370	310	350	420	346	288	317	395	379	-	29
Ræstingar og þrif	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Framleiðsla eða þökkun	390	311	377	452	361	280	363	443	412	367	37
Matráðskonur, matsveinar, matartæknar	317	276	308	358	287	251	281	311	-	315	18
Lagerstörf	339	289	320	380	296	258	299	330	348	284	166
Útkeyrsla	348	284	323	418	286	252	280	323	353	-	43
Bifreiðastjórar/bílstjórar (ekki við útkeyrslu)	340	298	346	365	249	204	206	313	337	-	14

*Hér sést dreifing launa innan hvernar starfsstéttar. Helmingur svarenda fær hærri laun en miðgildi segir til um og helmingur lægri laun. Talan í dálknum 25% mörk gefur til kynna að fjórðungur svarenda sé með lægri laun en þau sem birtast í dálknum og eru þá 75% svarenda með hærri laun. Talan í dálknum 75% mörk gefur hins vegar til kynna að fjórðungur svarenda sé með hærri laun en þau sem birtast í dálknum og eru þá 75% svarenda með lægri laun.

ATHUGIÐ

Í þessum tölum er EKKI kjarasamningsbundin launahækkun þann 1. febrúar 2012

Launakönnun 2012 var gerð í febrúar til apríl meðal fullgildra félagsmanna VR, þ.e. þeirra sem greitt höfðu lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2010 til september 2011. Alls fengu rúmlega 22 þúsund félagsmenn ýmist sent spurningaeyðublað í pósti eða aðgang að könnuninni á netinu. Svarhlutfall var 41,3% sem er töluvert minna en verið hefur undanfarin ár. Mikill meirihluti eða 98% svaraði á netinu. Niðurstöðurnar í könnuninni miða við laun greidd fyrir janúar 2012. Capacent Gallup hafði umsjón með gerð könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna.

Athugið að launakönnun VR byggir á heildarþýði, ekki úrtaki, því allir félagsmenn VR höfðu færi á að taka þátt að uppfylltum þeim skilyrðum sem nefnd eru hér að framan. Við úrvinnslu launaupplýsinga voru notuð svör þeirra sem eru í 70% starfshlutfalli eða meira en við úrvinnslu á vinnutíma og launamun kynjanna voru einungis

notuð svör þeirra sem voru í 100% starfi.

Niðurstöður könnunarinnar eru birtar í nokkrum töflum, bæði heildartöflum og töflum eftir atvinnugreinum. Í VR blaðinu er birtar þrjár töflur, tafla yfir laun eftir starfsheitum óháð atvinnugrein og töflur yfir breytingar á launum milli 2010 og 2011, annars vegar eftir starfsheitum og hins vegar eftir atvinnugreinum. Töflur yfir laun starfsheita eftir atvinnugreinum eru birtar á heimasíðu VR.

LESIÐ ÚR TÖFLUNUM

Meðaltal launa í töflunum sem hér eru birtar segir til um hver meðallaunin eru innan tiltekinnar starfsstéttar. Einnig eru birtar upplýsingar um launadreifingu. Helmingur svarenda er með hærri laun en miðgildið segir til um og helmingur er með lægri laun. Talan í dálknum 25% mörk gefur til kynna að fjórðungur

svarenda sé með lægri laun en þau sem birtast í dálknum og eru þá 75% svarenda með hærri laun. Talan í dálknum 75% mörk gefur hins vegar til kynna að fjórðungur svarenda sé með hærri laun en tilgreind eru í dálknum á meðan 75% svarenda eru með lægri laun.

REIKNIVÉL Á VR-IS

Á heimasíðu VR, www.vr.is, eru birtir listar yfir laun eftir atvinnugreinum, nánari upplýsingar um gerð könnunarinnar og niðurstöður. Þar er einnig reiknivél sem hægt er að nota til að reikna út laun miðað við tiltekna forsendur.

ATHUGIÐ:

Þann 1. febrúar 2012 hækkðu laun samkvæmt kjarasamningum VR um 3,5% og gildi sú hækkun um laun greidd fyrir vinnu í febrúar. Þessi hækkun er EKKI inni í þeim launatölum sem hér eru birtar.

SAMANBURÐUR Á MILLI ÁRA

Breytingar á grunnlaunum og heildarlaunum milli ára eftir starfsstétt .

	Heildarlaun í þúsundum króna			Grunnlaun í þúsundum króna			Fjöldi	
	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	2012	2011
Alls	474	441	7,4%	440	411	6,9%	6196	5693
Stjórnendur og sérfræðingar	564	527	7,1%	522	489	6,8%	2981	2732
Hærrí stjórnendur	689	663	3,9%	638	612	4,4%	333	319
Deildarstjórar	582	521	11,8%	544	492	10,6%	251	227
Fjárm.-, sölu-, markaðs- og starfsm.stjórar	610	558	9,3%	572	519	10,1%	471	403
Verslunarstjórar	462	425	8,9%	402	373	7,6%	150	153
Innkaupa- og skrifstofustjórar	491	470	4,3%	460	446	2,9%	252	213
Þjónustu- og verkstjórar	445	434	2,4%	411	403	2,1%	198	164
Önnur stjórnunarstörf	512	478	7,0%	476	449	6,0%	234	200
Tölvunarfræðingar	593	549	8,0%	557	524	6,4%	176	164
Kerfisfræðingar	573	517	10,9%	524	491	6,7%	118	104
Hag- og viðsk.fr./endurskoðendur	634	593	6,8%	570	526	8,3%	244	222
Verkefnastjórar	513	482	6,4%	483	456	5,9%	248	230
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	533	496	7,3%	489	461	6,2%	306	333
Sérhæft starfsfólk og tæknar	409	380	7,5%	387	362	7,0%	1773	1578
Bókhalds-, fjármála- og launafulltrúar	422	397	6,5%	403	381	5,8%	570	544
Innheimtufulltrúar	391	363	7,7%	378	347	9,1%	94	112
Markaðs- og innkaupafulltrúar	431	408	5,7%	392	374	4,8%	142	119
Þjónustufulltrúar/fulltrúar	361	341	5,8%	350	329	6,4%	380	348
Tækniteikn./umbr.- og grafíkst./vefs.gerð	434	391	10,8%	410	377	8,8%	115	109
Ferðafræðingar	377	357	5,5%	346	326	6,2%	57	55
Sérhæfing vegna trygginga/tjónauppgjör	489	448	8,9%	467	426	9,7%	80	73
Annað sérhæft starfsfólk	413	373	10,8%	381	346	10,0%	335	218
Skrifstofufólk	370	345	7,5%	357	328	8,7%	182	233
Umsjón með skrifstofu	377	389	-2,9%	366	368	-0,7%	22	25
Almennir ritarar/læknaritarar	383	339	12,9%	372	330	12,7%	69	57
Önnur almenn skrifstofustörf	359	339	5,8%	343	321	6,9%	91	151
Skrifstofufólk við afgreiðslu	342	313	9,6%	324	299	8,4%	241	198
Gjaldkerar/innheimtustarf	388	367	5,6%	370	351	5,5%	87	52
Móttökuritarar/upplýsingagjör	312	290	7,8%	296	280	5,5%	115	95
Sölu- og afgreiðslufólk	383	357	7,2%	344	326	5,5%	681	648
Sérhæfð sölustörf	398	377	5,8%	366	354	3,6%	148	154
Sölufulltrúar	414	391	5,9%	369	353	4,8%	318	286
Afgreiðsla á sérvöru/matvöru	306	283	8,3%	270	254	6,2%	69	73
Alm. sölustörf/vaktstjórar í verslun	343	309	11,1%	305	280	9,2%	135	125
Afgreiðsla á kassa	254	247	2,8%	226	209	8,2%	11	10
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	354	324	9,4%	310	296	4,8%	338	304
Öryggis- og húsvörslu/ræsting	392	353	10,8%	356	337	5,6%	60	50
Framleiðsla og pökkun/mötuneyti	366	305	20,0%	338	277	22,0%	55	42
Lagerstörf	339	318	6,7%	296	293	1,1%	166	167
Útkeyrsla/bílstjórar	346	329	5,4%	277	280	-1,1%	57	45

ATHUGIÐ

Í tölum fyrir 2012 er EKKI kjarasamningsbundin launahækkun þann 1. febrúar 2012.

Breytingar á grunnlaunum og heildarlaunum milli ára eftir atvinnugreinum.

	Heildarlaun í þúsundum króna			Grunnlaun í þúsundum króna			Fjöldi	
	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun		
	2012	2011		2012	2011		2012	2011
Alls	474	441	7,4%	440	411	6,9%	6196	5693
Verslun og þjónusta	409	376	8,9%	379	351	8,2%	838	761
Stórmarkaðir, matvöruverslanir og söluturnar	380	354	7,4%	347	320	8,4%	186	153
Bygginga- og/eða járnvöruverslanir	426	386	10,4%	400	364	9,9%	238	201
Verslun með lyf, hjúkrunar- og snyrtivörur	414	326	27,1%	384	306	25,7%	50	51
Verslun með heimilisvarning, fatnað og aðra sérvöru	416	393	5,8%	380	368	3,1%	249	253
Verslun með skrifstofubúnað og húsgögn	406	373	9,0%	387	350	10,5%	115	103
Heildsala (umboðssala) og bílasala	466	434	7,4%	425	403	5,3%	1064	969
Sala og viðgerðir á bílum; bensinstöðvar	472	431	9,5%	422	396	6,5%	306	219
Heildverslun með matvæli	451	426	6,0%	421	400	5,1%	227	200
Heildverslun með lyf, heimilivöru eða fatnað	482	438	10,0%	446	411	8,7%	152	161
Heildverslun með eldsneyti, málma, timbur o.fl.	497	465	6,9%	445	432	3,0%	82	130
Heildverslun með aðrar vörur	454	423	7,2%	413	392	5,5%	297	259
Samgöngur, flutningar og ferðaþjónusta	445	419	6,2%	416	393	5,9%	824	741
Hótel, veitingahús og ferðaskrifstofur	415	394	5,3%	387	367	5,6%	259	261
Samgöngur á sjó og landi, flutningaþjónusta	467	437	6,8%	441	416	5,9%	365	314
Flugsamgöngur	445	426	4,5%	408	389	4,7%	200	166
Fjármál, tölvuþjónusta og önnur sérhæfð þjónusta	521	486	7,3%	485	453	7,1%	1888	1752
Fjárm.starfs., tryggingar og lífeyrissjóðir	499	464	7,6%	480	443	8,2%	521	470
Sérhæfð þjónusta (t.d. lögfr.þj., endursk., ráðgj., ranns.)	531	493	7,7%	477	444	7,4%	674	654
Tölvu- og hugb.sala eða -þjónusta; fjarskiptafyrirtæki	528	494	6,9%	497	469	5,9%	693	628
Ýmis þjónusta/Starfsemi samtaka og félaga	450	416	8,3%	421	392	7,5%	527	550
Ýmis opinber, persónuleg og almenn þjónusta	435	407	6,9%	408	378	7,8%	205	222
Starfsemi samtaka og félaga	474	431	9,9%	443	409	8,4%	151	159
Tómstunda-, íþrótt-, fræðslu-, og menningarstarfsemi	447	413	8,3%	418	394	6,1%	171	169
Iðnaður	491	456	7,8%	459	424	8,2%	871	789
Matvæla- og drykkjariðnaður	457	406	12,7%	427	406	5,3%	202	174
Ýmis iðnaður þ.m.t. lyfjaiðnaður og byggingastarfsemi	496	461	7,5%	470	432	8,9%	539	473
Fjölmiðlar, útgáfustarfsemi og/eða prentiðnaður	523	462	13,3%	463	422	9,8%	130	142

ATHUGIÐ

Í tölum fyrir 2012 er EKKI kjarasamningsbundin launahækkun þann 1. febrúar 2012.

LAUNAMUNUR KYNJANNA ÓBREYTTUR MILLI ÁRA

Kynbundinn launamunur í VR mælist nú í fyrsta skipti undir tíu prósentustigum samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR fyrir árið 2012. Munurinn er 9,4% en var 10,6% árið 2011. Breytingin frá því í fyrra er hins vegar ekki marktæk en þegar litið er yfir lengra tímabil hefur launamunurinn dregist mikið saman; munur á heildarlaunum hefur minnkað um 24% á síðasta áratug og kynbundinn launamunur um 32%. Laun fyrir störf þar sem konur eru í meirihluta hækka meira á milli ára en fyrir störf þar sem karlarnir eru fleiri.

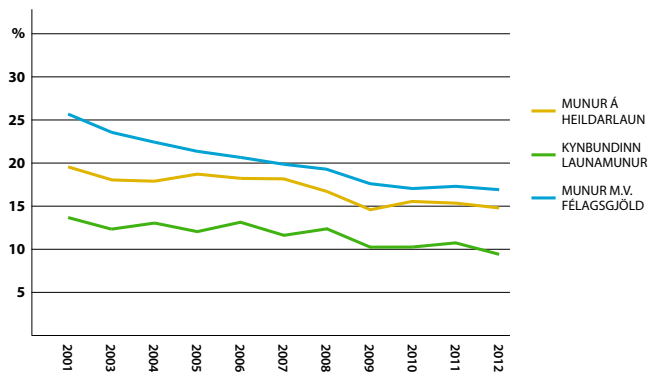
HEILDARLAUN – KYNBUNDINN LAUNAMUNUR

Karlar í VR voru að meðaltali með tæplega 518 þúsund krónur í heildarlaun fyrir fullt starf í janúar síðastliðnum en konur með 441 þúsund krónur¹. Munurinn á launum kynjanna var 77 þúsund, þ.e. konur voru með 14,9% lægri heildarlaun en karlar í janúar síðastliðnum. Þegar búið er að taka tillit til áhrifaþátta á launin, þ.e. aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, menntunar, starfsstéttar, atvinnugreinar og mannaforráða minnkar munurinn í 9,4%. Konur er því með rúmlega 9% lægri laun en karlar; þennan mun er ekki hægt að rekja til annars en kynferðis þar sem búið er að taka tillit til þeirra þátta sem teljast málefnalegir og áhrif geta haft á laun.

Kynbundinn launamunur hefur ekki breyst marktækt frá því í fyrra þrátt fyrir að lækkunin nemi 1,2 prósentustigum, vikmörk í könnuninni eru +/- 1,6 prósentustig. Munurinn hefur ekki breyst að ráði milli ára í nokkur ár en til lengri tíma litið hefur þó dregið mikið saman með kynjunum. Árið 2001 var kynbundinn launamunur 13,8% en er núna 9,4%, eins og fram hefur komið, og munur á heildarlaunum var 19,7% árið 2001 en er núna 14,9%.

Hér til hliðar má sjá þróunina frá árinu 2001, annars vegar samkvæmt launakönnun VR og hins vegar samkvæmt greiddum félagsgjöldum. Launamunur kynjanna miðað við félagsgjöld er alltaf meiri en hann mælist í launakönnunum, m.a. vegna þess að fleiri konur eru í hlutastörfum en karlar og útreikningur á launamunur kynjanna í könnunum VR byggir eingöngu á launum félagsmanna í fullu starfi.

LAUNAMUNUR KYNJANNA HJÁ VR 2001 – 2012



*Launakönnun var ekki gerð árið 2002

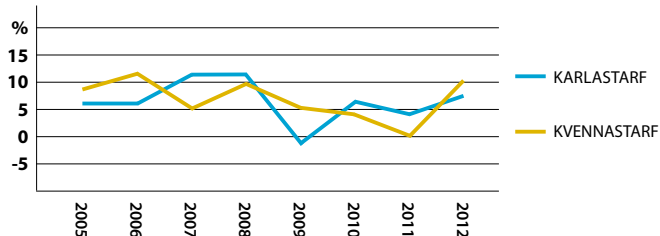
KVENNASTÖRF HÆKKA MEIRA

Í launakönnun VR er þróun launa skoðuð m.t.t. þess hvort meirihluti starfsmanna í tilteknum störfum er konur eða karlar. Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar í ár hækkuðu laun fyrir störf þar sem konur eru í meirihluta (70% eða fleiri starfsmanna) um 10,3% á milli janúar 2011 og sama mánaðar 2012. Það er mikill viðsnúningur frá því árið 2011 en þá var engin mælanleg breyting á launum þessa hóps frá árinu áður. Laun fyrir störf þar sem karlar eru í meirihluta (70% eða fleiri starfsmanna) hækkuðu minna milli 2011 og 2012 en kvennastörfin eða um 7,5%. Á síðasta ári nam hækkan þessa hóps frá árinu 2010 um 4%.

Launakönnun 2012



BREYTINGAR Á HEILDARLAUNUM



HVAÐ SKIPTIR MESTU MÁLI?

Munur á heildarlaunum kynjanna er eins og áður hefur komið fram 14,9% en 9,4% þegar tekið hefur verið tillit til áhrifaþátta á launin. Þarna munar rúmum fimm prósentustigum. Þau atriði sem einkum skýra þessi fimm prósentustig eru vinnutíminn, starfið og hvort viðkomandi hafi mannaforráð eða ekki.

LANGSKÓLANÁM DREGUR ÚR LAUNAMUN

Munur á heildarlaunum karla og kvenna er langminnstur hjá þeim sem hafa mestu menntunina; hann er 8,8% hjá þeim sem hafa lokið masters- eða doktorsnámi. Á árunum 2005 til 2008 var munurinn á kynjunum með þessa menntun að baki umtalsvert meiri, allt að 18%. Hann lækkaði síðan hratt og var lægstur árið 2009 þegar hann mældist tæplega 4%. Í fyrra jókst þessi munur aftur á móti í 9,9% en niðurstöður könnunarinnar í ár benda til þess að hann sé að minnka aftur.

Það vekur athygli að hjá félagsmönnum sem hafa lokið grunnnámi í háskóla, BA eða BS námi, er munurinn meiri en hjá þeim sem hafa grunnskólamenntun eða minni menntun, 16,7% á móti 15,5%.

KONUR Í SKRIFSTOFUSTÖRFUM MEÐ HÆRRI LAUN EN KARLAR

Þegar litið er til starfsstétta má sjá að konur í almennum skrifstofustörfum eru með hærri laun að meðaltali en karlar og munar 4,4%. Það er hins vegar eina starfsstétin þar sem því er þannig farið. Munurinn hjá stjórnendum er umtalsverður, 12,6% munur á heildarlaunum kynjanna að meðaltali körlunum í hag en mestur er munurinn hjá sölu- og afgreiðslufólki en þar er munurinn 18,8%.

*Mikilvægt er að hafa í huga hér að miðað er við fólk í 100% starfi en almennt í launakönnun VR er miðað við 70% starfshlutfall að lágmarki og eru laun fyrir starfshlutfall frá 70% til 99% uppreiknuð. Þær tölur sem hér eru birtar eru því ekki þær sömu og sjá má í töflunni sem birt er fyrr í blaðinu, í þeirri töflu eru svarendur frá 70% - 100% starfshlutfalli.



Umtalsverður
launamunur milli
almenna og
opinbera markaðarins.

ALMENNUR VS. OPINBER

VR hefur lagt launakönnun fyrir sína félagsmenn í tæp fimmtán ár. SFR stéttarfélag hefur gert samskonar launakönnun meðal félagsmanna sinna frá árinu 2007 og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar bættist svo við í fyrra. Félagmenn VR vinna á almennum vinnumarkaði, félagmenn SFR starfa hjá ríki, sjálfseignarstofnunum og opinberum fyrirtækjum og félagmenn StRv hjá Reykjavíkurborg, Akraneskaupstað og fleiri opinberum fyrirtækjum og stofnunum. Það er því áhugavert að bera saman niðurstöður þessara félaga og leiðir sá samanburður margt forvitnilegt í ljós, eins og sjá má á töflunni hér að neðan.

32

18% MUNUR Á LAUNUM Í VR OG SFR

Heildarlaun VR félaga hækka meira en félagsmanna SFR á milli árunna 2011 og 2012 eða um 7,4% á móti 7% hjá SFR. Heildarlaun VR félaga eru um 474 þúsund krónur að meðaltali á mánuði en hjá SFR eru þau 352 þúsund og þurfa heildarlaun félagsmanna SFR því að hækka um 34,7% eigi þau að ná meðallaunum VR félagsmanna. Mikilvægt er að hafa í huga að hér er um að ræða meðaltal heildarlauna, án tillits til þeirra þátta sem allajafna hafa áhrif á slíkan samanburð. Að teknu tilliti til þeirra, þ.e. kyns, aldurs, starfsaldurs, vinnutíma, starfsstéttar, vaktalags og menntunar, minnkar munurinn og mælist 17,6%. Á síðasta ári var munurinn 19,3% en breytingin milli ára er ekki marktæk og er því sami munur á launum félagsmanna VR og SFR árið 2012 og var árið 2011.

22,4% MUNUR Á LAUNUM VR OG STRV

Heildarlaun félagsmanna StRv hækka umtalsvert meira en félagsmanna VR eða SFR milli ára eða um 9,9%. Heildarlaun hjá StRv eru samkvæmt launakönnuninni 368 þúsund krónur á mánuði að meðaltali og þurfa að hækka um 28,6% til að ná heildarlaunum félagsmanna VR. Þegar búið er að taka tillit til áhrifaþátta á laun (kyns, aldurs, starfsaldurs, vinnutíma, starfsstéttar, vaktalags og menntunar) minnkar munurinn í 22,4%, laun StRv félaga þyrftu því að hækka um rúm 22% þó að tillit sé tekið til helstu áhrifaþátta á laun.

MUN MEIRI MUNUR Á LAUNUM KVENNA EN KARLA

Munur kvenna annars vegar og karla hins vegar hjá VR og SFR er umtalsverður. Laun kvenna hjá SFR þurfa að hækka um 21% til að ná meðallaunum kvenna hjá VR, og er þessi munur að teknu tilliti til fyrrnefndra áhrifaþátta á laun. Hjá körlunum er munurinn minni; karlar hjá SFR þurfa að hækka í launum um 12% til að ná VR körlunum. Vikmörk eru 3,5% hjá körlunum en 2,5% hjá konunum.

Munurinn er jafnvel meiri eftir kynjum þegar VR og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar eru borin saman. Laun kvenna hjá StRv þurfa að hækka um 27% til að ná konum hjá VR og laun karla hjá StRv þyrftu að hækka um 16%

til að ná körlum hjá VR að teknu tilliti til helstu áhrifaþátta. Vikmörk eru 4,7% hjá körlum og 3,5% hjá konum.

ÁNÆGJA / ÓÁNÆGJA MEÐ LAUN

En það er fleira en launin sem áhugavert er að skoða. Fjarvinna er mun algengari á almennum vinnumarkaði en hinum opinbera og að auki lengri í klukkustundum talið. Starfsaldurinn er lengri hjá hinu opinbera en hjá einkafyrirtækjum og starfsmenn þar eru eldri að meðaltali.

Viðhorf til launanna vekur einnig athygli, hátt í helmingur félagsmanna VR er sáttur við sín launakjör en fimmtungur félagsmanna SFR og um 13% félagsmanna StRv.

SAMANBURÐUR VR, SFR OG ST.RV. 2012

	VR	SFR	StRv
Meðaltal heildarlauna á mánuði	473.819 kr.	351.667 kr.	368.299 kr.
Kynbundinn launamunur á heildarlaunum*	9,4%	12,1%	11,8%
Lengd vinnuvikunnar	43,5 klst.	42,3 klst.	44,2 klst.
Hlutfall félagsmanna sem vinna fjarvinnu	38,5%	10,5%	22,4%
Fjöldi tíma í fjarvinnu, meðaltal á viku	10 klst.	6 klst.	7 klst.
Hlutfall félagsmanna með háskólapróf	32,5%	9,3%	31,3%
Meðalaldur félagsmanna	42 ár	50 ár	48 ár
Starfsaldur í sama / sambærilegu starfi	10 ár	13 ár	12 ár
Hlutfall félagsm. með hlunnindi	73,9%	61,3%	72,4%
Hlutfall félagsm. sem eru ánægðir með launakjör sín	45,8%	19,4%	13,3%

*Að teknu tilliti til aldurs, vinnutíma (fjöldi vinnustunda á viku), starfsaldurs, starfsstéttar og menntunar sem og mannaforráða. Að auki er tekið tillit til vaktalags hjá SFR og atvinnugreinar hjá VR. Félagmenn þessara þriggja stéttarféлага starfa á ólíkum vettvangi og hafa ólíkan bakgrunn og ber að hafa það í huga við allan samanburð.

VINNUVIKAN ÓBREYTT, FJÓRÐA ÁRIÐ Í RÖÐ

Vinnuvika félagsmanna VR er 43,5 stundir á viku að meðaltali og er það óbreytt frá því í fyrra. Raunar hefur vinnuvikan verið nánast óbreytt frá árinu 2009. Næri fjórðungur félagsmanna vinnur 46 stundir eða lengur í viku hverri, 8% vinna 50 klukkustundir eða meira.

Vinnuvika karla er 45,1 klst. á viku en kvenna 42 klst. Bæði kyn vinna minna núna en árið 2007 en vinnutími karla hefur dregist meira saman en kvenna; árið 2007 var vinnuvika karla 47,5 stundir en kvenna 42,9 stundir. Vinnuvika stjórnenda er lengst, 45,8 klst., en skrifstofufólk og sérhæft starfsfólk vinnur stystu vinnuvikuna, rétt um 41 stund. Vinnuvikan er marktækt lengri í stærri fyrirtækjum en þeim smærri, í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 19 eða færri er vinnuvikan um eða rétt undir 43 stundum en hún er 43,8 stundir þar sem starfsmenn eru frá 100 til 499 og 44,3 í fyrirtækjum þar sem starfa 500 eða fleiri.

ÁNÆGJA MEÐ LAUN EYKST

Ánægja með launakjörin eykst lítillega á milli ára, tæplega 46% svarenda eru frekar eða mjög ánægð með sín launakjör samanborið við 43% á síðasta ári. Rétt rúmlega fjórðungur er óánægður.

Í launakönnun VR hefur þessi spurning verið lögð fyrir svarendur á sambærilegan máta frá árinu 2004. Hæst náði ánægja með laun árið 2008, en það ár var könnunin gerð nokkrum mánuðum fyrir hrún. Þá sögðust 55% svarenda vera ánægð með launin. Árið eftir, árið 2009, var ánægjan ennþá mikil, 54% sögðust ánægð með launin sín. Það ár var könnunin gerð á upphafsmánuðum kreppunnar og kann skýringin að einhverju leyti að liggja í þeirri staðreynd að svarendur báru saman eigin stöðu og annarra; viðhorf þeirra hafi verið jákvæðara vegna neikvæðra breytinga í umhverfinu sem höfðu áhrif á hlutfallslega stöðu þeirra. Árið 2010 dró úr ánægjunni með laun og var hlutfall ánægðra komið undir 50%. Í fyrra fækkaði ánægðum svo enn frekar í 43% en fjölgaði svo lítillega í ár, eins og fyrr segir.

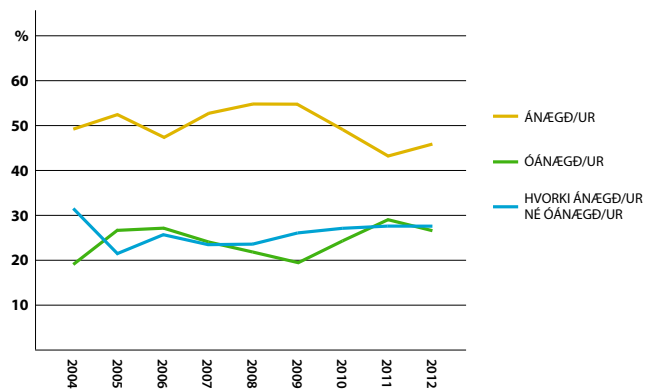
KARLAR ÁNÆGÐARI EN KONUR

Karlarnir eru marktækt ánægðari en konurnar með launin, 48% karla eru ánægðir á móti 44% kvenna. Ánægjan eykst með meiri menntun og hærrí stöðu á vinnustaðnum, enda launin hærrí. Um 60% stjórnenda segjast ánægð með sín laun á móti 31% starfsmanna við lager- og framleiðslustörf eða þeirra sem vinna við akstur. Þá eru 35% starfsmanna við sölu- og afgangslustörf ánægð með sín laun. Þegar litið er til atvinnugreina má sjá að mesta ánægjan er meðal starfsmanna í heild- eða bílasölu en minnst í verslunum og þjónustufyrirtækjum.

Mun fleiri eru ánægðir með sín laun í minni fyrirtækjum en þeim stærri; 54% starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfa 10 – 19 manns eru ánægð

en 40% í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 100 – 499 talsins. Launin í minni fyrirtækjum eru hins vegar ekki hærrí en í þeim stærri, heldur þvert á móti, heildarlaun í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 10 – 19 voru 462 þúsund krónur að meðaltali á mánuði, skv. könnuninni, en 493 þúsund krónur að meðaltali í fyrirtækjum þar sem starfa 100 – 499 manns. Hér er um meðaltal að ræða, burtséð frá atvinnugrein og og starfsstétt.

ÁNÆGJA MEÐ LAUNIN

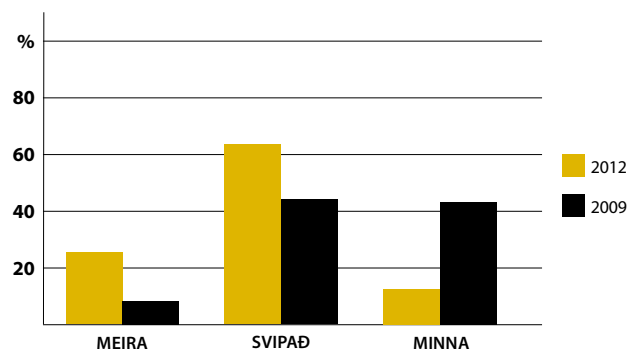


STARFSÖRYGGI EYKST FRÁ 2009

Fjórðungur félagsmanna telur starfsöryggi sitt vera meira en það var fyrir ári og er það mikill munur á viðhorfi frá árinu 2009 þegar ríflega 8% töldu starfsöryggi sitt meira en árið áður. Árið 2009 töldu ríflega 43% að starfsöryggi þeirra væri minna en fyrir ári, en það hlutfall er mun lægra nú eða 12%. Tæplega 63% segja nú að starfsöryggi sitt sé svipað á milli ára, en árið 2009 töldu 49% starfsöryggi sitt svipað því sem það var árinu áður.

Það er áhugavert að karlar telja starfsöryggi sitt betra en konur gera, 28% karla telja starfsöryggi sitt meira núna en fyrir ári en 23% kvenna. Yngri félagsmenn eru frekar á því að starfsöryggi þeirra sé meira nú en fyrir ári en þeir sem eldri eru og sama mynstur má sjá þegar litið er til starfsaldurs.

TELUR ÞÚ STARFSÖRYGGI ÞITT MEIRA, MINNA EÐA SVIPAÐ OG FYRIR ÁRI?



Krossgáta

34

			LOGUR	STRUN- AR ÓSKÖP- UB	BEINIR AÐ	ÁHÖLD IN	SKEL- FISKUR	RÓM- TALA	GÖFUG- MENNI	GRANNUR FLÖSKU- HÁLSAR
			BREST- UR				7			
			HEGD- UNIN					19		
			VENA UM KOFFORT		23			KUSK		
			GEONI					MÁL- UR		
			↓ BÍTALKI					ENDING		
			AFLOKI							
VALIR			17			HEITIS FRÁ- SÖGNIN				✓
AN, SKRAMU + MÝNNI							BLAUTY FLOKK- AR		12	
			NISKAR EÁ- LAUS- AR		2		SKAKKA V VERK- FERI		MISSIR AF KLAUFA- SKAP	
KVARD- IN			22		SKELFI- LEGT BRÁD- AEDI					
FRUM- EFNI			FISK- ADI HUS- KYTRA				5	TÖNN ILÁT V LAND		
ÓHAF- ANDI			VEGA + SKORDYR HEYID						13	
STÚT- URINN			8			GLÓÐAR- STEIKT VIÐ- BARUR				NIBUR- STABA
SPRUNG- AN					SÝL	19	BÖK- FESTA			
DRYKK- URINN					UTAN ALFARA LEIÐAR VIÐMÖT		24			
EIN- KENNIS- STAFIR			FENGUR HUG- RAKKAR				YFA ÆPIR			10
STARA					SEFID JARD- VIST				9	EFAST UM
GETINN					MANN- NAFN BLÖMS	6			FOR- NAFN REIÐ- AST	
KARL- FULL- AR					SKSÓL TVEIR EINS			HAMS- LAUSU FSÖLDI		15
			VÆLIR HAG- LÁTAR			4	REYKIR LIXAR			
HAFUR- TASK					1 HENAN NIBUR- LEIR					LIFLÁT
" ÖGN					FÆDDI		AFUR- ENDA VANGI	16		
KÆRI			BORG + SVALT MÆLA		11					ER BÚIN AÐ VERA
ER MAÐUR TIL			3	ÁTELUR DAKHED				MÁL- FERI	INNAN GRUNA	
HEMUR					ÓPEKKT- UR FRUM- GONI		20	HJARA SKNGLN- AST UM		
			LENGDAR EINING ILMAR			18				
SKRIK- AR FOTUR							SKATT- UR			



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er:

Betra er að bjargast við sitt en biðja aðra.

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er **Sjöfn Jónsdóttir** sem starfar við tollskýrslugerð á skrifstofu Landvéla í Kópavogi. Hún hefur starfað hjá Landvélum í 11 ár. Sjöfn er gift og eiga þau hjónin þrjú börn og tvö barnabörn. Helstu áhugamál Sjafnar er fjölskyldan og ferðalög innanlands og utan.

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

Skilafrestur er til 15. október 2012.

Utanaðskriftin er:

VR-blaðið

Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7 103 Reykjavík

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



HRESSANDI HAUSTSÚPUR

Þegar kólnar í veðri er afar notalegt að koma hita í kroppinn með girnilegri, bragð- og matarmikilli súpu. Við fengum Ingunni Guðmundsdóttir listakokk hjá VR til að deila með lesendum blaðsins tveimur vinsælum súpum fyrir haustið. Í gegnum árin hefur Ingunn sótt fjölda námskeiða í matargerð og bakstri hjá hinum ýmsu fræðsluaðilum á landinu og súpunar hennar bera svo sannarlega keim af því.



HAUSTSÚPA

Kraftmikil og bragðsterk!

UPPSKRIFT FYRIR SEX MANNS

3-4 msk olía	1 flaska Heinz chilisósa
1 1/2 msk karrý	3-4 kjúklingateningar
Heill hvítlaukur	1 og 1/2 líter vatn
1 þúrrulaukur	1 peli rjómi
2 rauðar paprikur	slatti af parmesan osti
2 grænar paprikur	salt og pipar
400 gr rjómaostur	

AÐFERÐ

1. Grænmeti brytjað niður og mýkt í olíu. Því næst er vatninu og rjómanum bætt út í og hrært vel í á meðan súðan kemur upp.
2. Skerið 4 kjúklingabringur í hæfilega bita og steikið á pönnu. Kryddið örlítið með kjúklingakryddi.
3. Bitarnir settir út í og látnir sjóða í smá stund.
4. Með þessu er borið fram Doritos snakk, bragðtegund að vild, sýrður rjómi og rifinn ostur.

FISKISÚPA

Klassísk og góð!

UPPSKRIFT FYRIR SEX MANNS

500 gr ýsuflök	Sítrónupipar
1/2 blaðlaukur	Fiskikrydd
1 lítill laukur	Aromat
2-3 msk olía	400 gr kartöflur
1-2 msk hveiti	300 gr rófur
1-2 msk grænmetiskraftur	300 gr gulrætur
1/3 rjómaostur til matargerðar	300 gr blómkál

AÐFERÐ

1. Blaðlaukur og laukur brytjaður niður og mýktur í oliunni í stórum potti.
2. Hveiti stráð yfir og bökuð upp súpa en til þess er notað vatn með grænmetiskraftinum.
3. Rjómaosturinn settur út í og kryddað eftir smekk með aromat, sítrónupipar og fiskikryddi.
4. Kartöflur, rófur, gulrætur og blómkál skorið í smátt, sett út í súpuna og látið malla þar til grænmetið er orðið mjúkt.
5. Þá er ýsan skorin í smá bita og bætt út í og látið krauma þar til fiskurinn er orðin soðinn.

Verði ykkur að góðu!



F I T O N / S T A

Hvar stendur þú í launastiganum?

Ný launakönnun VR er komin út. Kynntu þér niðurstöður hennar á www.vr.is og berðu mánaðarlaun þín saman við kjör annarra félagsmanna.