

FÉLAGSSKÍRTEINIÐ ÞITT FYLGIR BLAÐINU



10
MEIRI FJÖLBREYTNÍ
Á VINNUSTÖÐUM

13
HVER ERU LAUNIN?
LAUNAKÖNNUN 2016

30
SVINDL Á
VINNUMARKAÐI

31
ERTU AÐ
SKIPTA UM STARF?



13

LAUNAKÖNNUN 2016

13

Launakönnun 2016

14

Laun hækka í takt við launaþróun

16

Hver eru launin 2016?

18

Samanburður á milli ára

20

Launamunur kynjanna óbreyttur

22

Er lýðræði á vinnustaðnum?

FÉLAGSMÁL

04

Fréttir

06

Námskeið haust 2016

07

Fyrsta félagsskírteinið afhent

08

Félagsskírteini VR - lykill að betri kjörum

10

Meiri fjölbreytni takk!

12

Viðtal við Birnu Björnsdóttur

24

Trúnaðarmaðurinn - viðtal við Elínu Valgerði

25

Ráðstefna trúnaðarmanna VR

26

Áhugaverð námskeið fyrir trúnaðarmenn VR

27

Höfuðborgarráðstefnan haldin á Íslandi

STARFSMENNTAMÁL

27

Áttin.is

28

Viðtal við Ölfu Láru mannauðsstjóra A4

29

Reynslan er dýrmætur skóli

KJARAMÁL

30

Svindl á vinnumarkaði

31

Ertu að skipta um starf?

32

Staða ungs fólks á Íslandi

35

Mundu eftir að skoða launaseðilinn



12



28



Forsíðumynd

Birgir Ísleifur Gunnarsson

VR BLAÐIÐ

3. töl. 38. árgangur september 2016

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

Ábyrgðarmaður

Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður

Ritstjóri

Unnur Guðríður Indriðadóttir

Ritstjórn

Árni Leósson
Elías Magnússon
Fjóla Helgadóttir
Ólafía B. Rafnsdóttir
Steinunn Böðvarsdóttir
Unnur Guðríður Indriðadóttir

Umbrot og útlit

Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir

Birgir Ísleifur, Guðmundur Þór, Helga Laufey
Guðmundsdóttir og Júlía Runólfsdóttir

Prentun

Oddi

Upplag

35.400

Stjórn VR

Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður
Bjarni Þór Sigurðsson varaformaður
Benóný Valur Jakobsson ritari
Birgir Már Guðmundsson
Dóra Magnúsdóttir
Guðrún Björk Hallbjörnsdóttir
Helga Ingólfsdóttir
Ingibjörg Ósk Birgisdóttir
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
Páll Örn Lindal
Ragnar Þór Ingólfsson
Rannveig Sigurðardóttir
Sigríður Lovísa Jónsdóttir
Sigurður Sigfússon
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir

Varamenn

Harpa Sævarsdóttir
Ólafur Reimar Gunnarsson
Sigmundur Halldórsson

FRAMTÍÐ JAFNRÉTTIS

Þegar við lítum til framtíðar er ekki hjá því komist að hugsa um stöðu þeirrar kynslóðar sem nú er í startholunum að taka við þjóðfélaginu. Staða unga fólksins er okkur öllum hugleikin eins og glögglega má sjá á þeirri umræðu sem nú er í samfélaginu. VR blaðið er þar ekki undanskilið, í þessu tölublaði skoðum við stöðu ungs fólks á vinnumarkaði, hvernig hún hefur breyst á undanförunum árum og veltum upp ástæðum þess.



» Við höfum reiknað það út að þessi launamunur kostar konur í VR mánaðarlaun og rúmlega það. Af því að konur eru með 10% lægri laun en karlar, þýðir það að konur vinna „launalaust“ í 36 daga á árinu. Sömu laun fyrir sömu vinnu, það er krafan. «

ÓLAFÍA B. RAFNSDÓTTIR
FORMAÐUR VR

Ungt fólk í dag stendur frammi fyrir öðrum veruleika og öðrum áskorunum en þekktist fyrir nokkrum árum, hvað þá áratugum. En öll verðum við að aðlaga okkur nýjum kröfum og koma til móts við breytt umhverfi, bæði einstaklingar og stofnanir samfélagsins. Menntakerfið verður að koma betur til móts við þarfir atvinnulífsins og unga fólksins, til dæmis með raunfærnimati, breiðara námsframboði og ekki síst auknu framboði verklegs náms. Velferðarkerfið verður að bregðast við skorti á húsnæði fyrir unga fólkið og taka betur á móti ungum fjölskyldum. Og vinnumarkaðurinn verður líka að leggja sitt af mörkum með því að vera sveigjanlegri og móttækilegri fyrir nýjum áherslum þeirra sem landið erfa.


Og við, sem berum ábyrgð gagnvart unga fólkinu, verðum að geta svarað því hvert við viljum fara með næstu kynslóðir. Við viljum að sjálfsögðu samfélag þar sem mannréttindi eru í hávegum höfð. Og einn mikilvægasti þáttur í mannréttindum á vinnumarkaði er jafnrétti - í sinni breiðustu mynd. Jafnrétti eftir aldri og jafnrétti eftir kyni.

LAUNAMUNUR KYNJANNA ÓBREYTTUR

Í þessu blaði eru kynntar niðurstöður í árlegri launakönnun VR. Markmiðið með þessari könnun er að gefa félagsmönnum upplýsingar um hver launin eru í ákveðnum störfum og ekki síst þróun launa yfir valið tímabil. Niðurstaðna launakönnunar VR er alltaf beðið með mikilli eftirvæntingu, ekki síst tölum um launamun kynjanna.

Könnunin í ár sýnir því miður að launamunurinn hefur lítið breyst á síðustu árum, við þurfum að fara mörg ár aftur í tímann til að sjá marktækan mun. Konur innan VR eru í dag að meðaltali með 14% lægri laun en karlar þegar kemur að heildarlaunum fyrir fullt starf. En það er kynbundni launamunurinn, eða leiðréttur launamunur, sem við horfum svo gjarnan til. Kynbundinn launamunur er sá munur sem er á launum karla og kvenna að teknu tilliti til allra málefnaþátta sem hafa áhrif á launin. Í dag er kynbundinn launamunur innan VR 10% sem er nánast sá sami og í fyrra.

Við höfum reiknað það út að þessi launamunur kostar konur í VR mánaðarlaun og rúmlega það. Af því að konur eru með 10% lægri laun en karlar, þýðir það að konur vinna „launalaust“ í 36 daga á árinu. Sömu laun fyrir sömu vinnu, það er krafan.

Þetta eru málefni sem VR hefur lagt mikla áherslu á síðustu ár, annars vegar að styrkja stöðu unga fólksins á vinnumarkaði með aukinni menntun og fræðslu og hins vegar að berjast fyrir þeim mannréttindum sem jafnrétti kynjanna svo sannarlega er. Þarna höfum við beitt okkur og munum gera það áfram. 

Ólafía B. Rafnsdóttir,
formaður VR.



VR VARASJÓÐUR

Allir félagsmenn sem greiða félagsgjald til VR safna réttindum í svokallaðan VR varasjóð. Eftir aðalfund félagsins sem haldinn er á vorin er lagt inn í sjóðinn og uppfærast þá réttindainneign félagsmanna sem hlutfall af greiddum félagsgjöldum árið á undan. Ef félagsmaður hættir í félaginu getur hann nýtt sér réttindainneign sína áfram en hún byrjar þó að skerðast eftir tvö ár.

GREIÐSLUR

Endurgreiðsla úr VR varasjóði fer eftir réttindainneign hvers og eins félagsmanns og eru greiðslurnar almennt staðgreiðsluskyldar. Staðgreiðslan skv. skattþrepi 2 er dregin af fjárhæð við útborgun. Þrjár undantekningar eru þó (skv. skattmáli fyrir árið 2016):

- Líkamsrækt og endurhæfing (sjúkraþjálfun, nudd, nálastungur og kiropraktor) að hámarki kr. 55.000 á ári er undanþegin staðgreiðslu.
- Greiðsla á gistikostnaði í orlofi að hámarki kr. 50.000 á ári er undanþegin staðgreiðslu (á einungis við um greiðslu fyrir gistingu, s.s. orlofshús, hótél eða gistiheimili).
- Styrkir vegna starfsnáms eru undanþegnir staðgreiðslu.

VR VARASJÓÐURINN NÝTIST:

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

Hægt er að skoða réttindainneign sína í sjóðnum og sækja um á **Mínun síðum á www.vr.is**



FYRIR UNGA FÓLKID

VR hefur staðið fyrir kynningum á réttindum og skyldum fyrir nemendur grunn- og framhaldsskóla undanfarin 20 ár.

Það er lögð mikil áhersla á að bjóða skólum upp á slíka fræðslu og áréttar VR mikilvægi þess að foreldrar fylgist vel með og hafi samband ef einhverjar spurningar vakna.

Kynningin er í senn fróðleg og skemmtileg. Farið er yfir helstu grunnþætti er varða réttindi og skyldur en það er mikilvægt að ungt fólk sé meðvitað um hvaða hlutverki stéttarfélagin gegna og þá þjónustu sem félagin veita. Á kynningunni er m.a. farið yfir kjarasamninga, launataxta, launaseðla, lágmarkslaun, veikindarétt, samfélagsmiðla og hversu mikilvægt það er fyrir ungt fólk að vera upplýst um rétt sinn.

Það er von okkar að sem flestir skólar haldi áfram að nýta sér þessa þjónustu VR en fræðslan hefur mikið forvarnargildi.

Forsvarsmenn skóla geta bókað kynningu með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700 eða sent tölvupóst á eva@vr.is

ASÍ ÞING 2016

Þing Alþýðusambands Íslands verður haldið dagana

26. – 28. október nk. á **Hótel Nordica Reykjavík**.

Yfirskrift þingsins er **Samstaða í 100 ár – sókn til nýrra sigra**.

Umfjöllunarefni á þinginu verða:

- Nýtt kjarasamningalíkan
- Velferð
- Menntun og atvinnulíf
- Vinnumarkaður og jafnrétti

VR verður með 83 fulltrúa á þinginu og heldur sérstakan undirbúningsdag fyrir þingfulltrúa síðari hluta september. Þar verða mál-efnin rædd og línurnar lagðar. Öflugur hópur trúnaðarráðsmanna og trúnaðarmanna á vinnustöðum skipar hóp þingfulltrúa VR.



MENNT ER MÁTTUR!

Ef þú ert á leið á námskeið, ráðstefnu eða í nám skaltu athuga hvaða styrki þú getur sótt um.

FÉLAGSMENN VR GETA SÓTT UM STYRKI VEGNA:

- Starfsnáms - greitt er 75% af starfstengdu námi, getur numið allt að kr. 90.000 á hverju almanaksári, sem er jafnframt hámarksstyrkur.
- Tómstundanáms - greitt er 50% af tómstundarnámi, getur numið allt að kr. 20.000 á hverju almanaksári (dregst frá hámarksstyrk).
- Ferðakostnaðar samkvæmt reglum sjóðanna. Greitt er 50% af ferðastyrk, sem getur numið allt að kr. 30.000 á hverju almanaksári (dregst frá hámarksstyrk).

Ef ekki hefur verið sótt um í starfsmenntasjóðinn í þrjú ár í röð er hægt að sækja um styrk fyrir 75% af námskeiðsgjaldi að hámarki 270.000 kr. fyrir einu samfelldu námi.

VR er aðili að tveimur starfsmenntasjóðum; Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks (SVS) og Starfsmenntasjóði verslunarinnar (SV). Réttindi til styrks byggja á félagsgjaldi sem greitt hefur verið sl. 12 mánuði. Réttindin eru hlutfallsleg ef laun eru lægri en byrjunarlaun.

Félagsmenn geta séð réttindi sín í sjóðnum og sótt um rafrænt á **Mínum síðum** á www.vr.is.

FJÖR Á FRÍDEGI VERSLUNARMANNA

VR bauð frítt inn í Fjölskyldu- og húsdýragarðinn á frídegi verslunamanna þann 1. ágúst sl. Mikil og góð mæting var í garðinn og skemmti fólk sér vel.

Frídagur verslunarmanna var haldinn hátíðlegur fyrst fimmtudaginn 13. september 1894, skömmu eftir að tilkynnt var á félagsfundum Verzlunarmannafélags Reykjavíkur að allir kaupmenn og verslunarstjórar stærri verslana í Reykjavík hefðu boðist til að gefa starfsmönnum sínum frídag til að þeir gætu skemmt sér. Frídagur verslunarmanna varð almennur frídagur uppúr miðri síðustu öld.

STÓRHÁTÍÐARDAGUR

Frídagur verslunarmanna er stórhátíðardagur og ber að greiða fyrir vinnu þann dag samkvæmt því. Á frídögum og stórhátíðum er ekki vinnuskylda.



NÁMSKEIÐ HAUST 2016

21. SEPTEMBER KL. 09.00-12.00

AÐ SEMJA UM LAUNIN

Niðurstöður í Launakönnun VR undanfarin ár hafa sýnt að þeir félagsmenn sem hafa farið í launaviðtal bæta starfskjör sín. VR verður með námskeið fyrir félagsmenn sína til undirbúnings fyrir launaviðtalið.

Hvar: Í Húsi verslunarinnar í húsnæði VR á 0. hæð.

Hvenær: 21. september kl. 09:00-12:00.

Umsjón: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands.

Farið verður yfir þá þætti sem skapa virði starfsmanna. Rætt verður um starfsþróun, atvinnuhæfni og starfsþróunaráætlanir. Þátttakendur leggja mat á eigið vinnuframlag, meta styrkleika og veikleika sína og koma auga á þau tækifæri sem eru til staðar. Þátttakendur rýna einnig í eigin menntun, þekkingu, færni, hæfni, reynslu, árangur og frammistöðu í starfi. Farið verður í undirbúning launaviðtalsins og kenndar mismunandi aðferðir í samningatækni sem nýttast í launaviðtalinu.

Námskeiðið er ókeypis fyrir fullgilda félagsmenn VR. Hægt er að skrá sig á VR, www.vr.is, eða með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700. Félagsmenn utan höfuðborgarsvæðisins geta fylgst með í gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofum VR.

4., 5. OG 6. OKTÓBER, KL. 13.00-16.00

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 þá breytingu á lífsháttum sem gjarnan verður með starfslokum.

Hvar: Í Húsi verslunarinnar í húsnæði VR á 0. hæð.

Hvenær: 4., 5. og 6. október, kl. 13.00 -16.00.

Námskeiðið er 9 tímar og er haldið þrjá eftirmiðdaga .

Umsjón: Ásgeir Jónsson ásamt gestafyrirlesurum.

Meðal þess sem fjallað verður um er eftirfarandi:

- Líkaminn, heilsan og næring
- Réttindi og sérkjör
- Hugurfarar og viðhorf
- Sjálfsmyndin

Námskeiðið er ókeypis fyrir fullgilda félagsmenn VR. Hægt er að skrá sig á VR, www.vr.is, eða með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700.

HÁDEGISFYRIRLESTRAR HAUST 2016

VR býður fullgildum félagsmönnum á skemmtilega og fróðlega hádegisfyrirlestra. Allir fyrirlestrar eru haldnir í sal VR á 0. hæðinni í Húsi verslunarinnar. Í boði eru léttar veitingar. Félagsmenn utan höfuðborgarsvæðisins geta horft á fyrirlestrana gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofum VR á Egilsstöðum, Akranesi og í Vestmannaeyjum. Mundu eftir að skrá þig – skráning fer fram á www.vr.is

29. SEPTEMBER KL. 12.00-13.00

LÍKAMSTJÁNING OG ÓLÍK SKILABOÐ

Fyrirlesari: Anna Steinsen



Það sem við segjum og gerum hefur áhrif á fólk í kringum okkur. Oft og tíðum erum við ómeðvituð um hvaða áhrif líkamstjáning okkar hefur á samstarfsmenn og fjölskyldu. Misskilningur getur farið af stað því ólíkir einstaklingar túlka hlutina á mismunandi hátt. Hvernig getum við haft betri og meiri áhrif með því að vera meðvituð um hvaða skilaboð við erum að senda frá okkur?

14. OKTÓBER KL. 12.00-13.00

ÍSLENSKIR KVENSTJÓRNENDUR – VEGFERÐ OG VIÐHORF

Fyrirlesari: Lísbet Hannesdóttir



Þekkt er að konur ná síður æðstu stjórnunarstörfum í fyrirtækjum landsins og eru þær einnig síður stjórnarmeðlimir þrátt fyrir að komið hefur verið á lögum um hlutföll kynja í stjórnun. Í fyrirlestrinum verður farið yfir hverjir þessir íslensku kvenstjórnendur eru og farið yfir bakgrunn þeirra samkvæmt rannsókn meistara Ritgerðar Lísbet Hannesdóttur.

27. OKTÓBER KL. 12.00-13.00

STRESS ER DULINN SKAÐVALDUR

Fyrirlesari: Ragnheiður Guðfinna Guðnadóttir



Fæstir gera sér grein fyrir því hversu mikill skaðvaldur „stressið“ getur orðið, sérstaklega ef það er viðvarandi og langvarandi ástand. Fyrirlesturinn snýr að almennri fræðslu um „streitu“, ástæðu, orsök og afleiðingar hennar á líf okkar. Auk þess verður farið í að veita ráð til að verjast streitunni eða að minnsta kosti ná tökum á henni svo hún stjórni ekki lífi okkar.

24. NÓVEMBER KL. 12.00-13.00

ÁSKORANIR Á FJÖLBREYTTUM VINNUSTAÐ

Fyrirlesari: Unnur Magnúsdóttir



Fyrirlesturinn fjallar um þær áskoranir sem við stöndum frammi fyrir á fjölbreyttum vinnustöðum. Við fræðumst um ólíka leiðtogaþætti og hvernig við vinnum á áhrifaríkan hátt með ólíkum einstaklingum.



Frá vinstri: Hinrik Reynisson, Ingibjörg Hjartardóttir, Sigurður Óskar Sigmarsson, Jóhanna Birgisdóttir og Ólafía B. Rafnsdóttir.

FYRSTA FÉLAGSSKÍRTEINIÐ AFHENT

Ólafía B. Rafnsdóttir, formaður VR, afhenti á dögunum fyrstu félagsskírteinin til fjögurra starfsmanna Sjóvá. Það voru þau Ingibjörg Hjartardóttir, Sigurður Óskar Sigmarsson, Hinrik Reynisson og Jóhanna Birgisdóttir en þær Ingibjörg og Jóhanna eru einnig trúnaðarmenn VR hjá Sjóvá. Skemmtilegar svipmyndir úr verslunarlífi Íslendinga á 20. öld prýða framhlið skírteinanna en þær minna okkur á þau réttindi sem hafa áunnist í gegnum tíðina. Myndirnar eru fengnar hjá Ljósmyndasafni Reykjavíkur.

AF HVERJU FÆ ÉG VR BLAÐIÐ SENT HEIM?

VR blaðið er nú sent heim til allra félagsmanna en því fylgir spánýtt félagsskírteini VR. Þeir félagsmenn sem hafa afþakkað blaðið eða fá það venjulega rafrænt fá það sent heim að þessu sinni svo unnt sé að koma félagsskírteininu til skila. Félagsskírteinið er staðfesting á aðild félagsmanns að stéttarfélaginu en auk þess veitir það ýmis konar afslætti. Upplýsingar um afsláttakjör má finna á blaðsíðu 8-9 í þessu blaði eða á orlofsvef VR undir afslættir: (www.orlof.is/vr/site/coupon/coupon_list.php)



FÉLAGSSKÍRTEINI VR – LYKILL AÐ BETRI KJÖRUM

Gegn framvísun félagsskírteinis fá félagsmenn VR afslátt hjá eftirtöldum fyrirtækjum. Athugið að afsláttarkjörin gilda ekki með öðrum tilboðum.

Aðalsendibílar 15%

Víkurhvarfi 2, 203 Kópavogi
15% afsláttur.

Aðalskoðun 10%

Hjallahrauni 4, 220 Hafnarfirði
10% afsláttur af almennum skoðunum.

Afreksvörur 15%

Álfheimum 74, 104 Reykjavík
15% afsláttur.

Arctic Adventures/Rafting 20%

Laugavegur 11, 101 Reykjavík
20% afsláttur af River Fun dagsferð í Hvítá.

B. Jensen ehf. verslun 10%

Lóni, 601 Akureyri
10% afsláttur af öllum vörum í verslun.

Barðinn 12%

Skútuvogi 2, 104 Reykjavík
12% afsláttur.

Bílaleiga Akureyrar 10%

Skeifan 9, 108 Reykjavík
10% afsláttur af vefverðum og tilboðum á heimasíðu.
Gildir hjá útibúum um land allt.

Bílaleiga Hertz 10%

Flugvallarvegur 5, 101 Reykjavík
10% afsláttur af bílaleigubílum (bílum með standard 100 km inniföldum). Afsláttanúmerið er: Frimann.

Bílvogur 10%

Auðbrekka 17, 200 Kópavogur
10% afsláttur af efni, smurvinnu, bremsuviðgerðum, nýjum sumar- og vetrardekkjum.

Blómabúðin Dalía 10%

Álfheimar 74, 104 Reykjavík
10% afsláttur gegn framvísun félagsskírteinis.

Borð fyrir tvo 10%

Laugavegur 96, 101 Reykjavík
10% afsláttur.

Bónstöð Hafnarfjarðar 10%

Fjarðargata 13, 200 Hafnarfjörður
10% afsláttur af bóni.

Bónstöðin Borgartúni 10%

Borgartúni 21, 105 Reykjavík
10% afsláttur af bóni.

Bónstöðin hjá Jobba 10%

Skeifan 17, 108 Reykjavík
10% afsláttur.

Curvy.is 5%

Fákafen 9, 108 Reykjavík
5% afsláttur í verslun að Fákafeni 9. Afsláttur gildir ekki ef verslað er í vefverslun.

Dansskóli Jóns Péturs og Köru 5%

Valsheimilið við Hlíðarenda, 101 Reykjavík
5% afsláttur af einu námskeiði á hverri önn. Hægt verður að nota kortið fyrir námskeið fyrir pör eða börn korthafa.

Dekkjahöllin 10-15%

Skeifan 5, 108 Reykjavík
15% af dekkjum, 10% af vinnu við smur og dekk gegn staðgreiðslu á öllum stöðvum.

Einar Farestveit 5%

Borgartúni 28, 105 Reykjavík
5% afsláttur. Eins og fætur toga 20-30% – Bæjarlind 4.
30% afsláttur af allri þjónustu og 20% afsláttur af vörum.

Eins og fætur toga 20-30%

Bæjarlind 4, 201 Kópavogur
30% afsláttur af allri þjónustu og 20% afsláttur af vörum.

Elding 15%

Ægisgarður 5, 101 Reykjavík
15% afsláttur af hvalaskoðun.

Ég C gleraugnaverslun 12%

Hamraborg 10, 200 Kópavogur
12% afsláttur.

Fákasel 2 fyrir 1

Ingólfshvoli, 816 Ölfus
2 fyrir1 á stóru sýninguna Legends of Sleipnir – Hestaleikhús.
Sýningarnar eru alla daga vikunnar kl. 19.00.

Fjallakofinn 10%

Laugavegur 11, 101 Reykjavík
10% staðgreiðsluafsláttur í verslunum Fjallakofans.
Eftirfarandi vörur eru undanskyldar afslætti: GoPro, Pieps snjóflóðaylar, GoalZero og landakort.

Fjallsárlón siglingar 20%

Fjallsárlón, 781 Höfn í Hornafirði
20% af öllum ferðum.

Fjórhlólaævintýri ehf. 20%

Hamraborg 10, 200 Kópavogur
20% afsláttur af öllum ferðum.

Frumherji 15%

Hestháls 6-8, 110 Reykjavík
15% afsláttur af aðalskoðun.

G.Á.P 10%

Faxafeni 7, 108 Reykjavík
10% afsláttur gegn framvísun félagsskírteinis.

Gilbert úrsmiður 5-12%

Laugavegur 62, 101 Reykjavík
12% staðgreiðsluafsláttur og 5% ef greitt er með kreditkort (gildir ekki af íslenski framleiðslu).

Glóey 10%

Ármúli 19, 108 Reykjavík
10% afsláttur.

Grillbúðin 5%

Smiðjuvegur 2, 200 Kópavogur
5% afsláttur.

Hár- og snyrtistofan Salon Ritz 15%

Þverholti 18, 105 Reykjavík
15% afsláttur hjá Pálínu. 15% afsláttur af öllum meðferðum að undanskildri naglaásetningu.

Heimilistæki 5%

Suðurlandsbraut 26, 108 Reykjavík
5% afsláttur.

Hreðavatnsskáli 10%

Hreðavatnsskáli, 311 Borgarnes
10% afsláttur af veitingum (ekki tóbak eða áfengi).
10% afsláttur af gistingu. Gildir ekki með öðrum tilboðum.
Taka þarf fram að um Íslandskort sé að ræða.

Hress tilboð

Dalshrauni 11, 220 Hafnarfirði
Árskort á 59.990 kr.
Vinaklúbbur 5.290 kr á mán. Í 12 mán.

Hreyfing 1 mánuðurinn frír

Álfheimar 74, 104 Reykjavík
Fyrsti mánuðurinn frír fyrir nýja meðlimi gegn 12 eða 24 mánaða samningi.

Hvalir Íslands 2 fyrir 1

Fiskislóð 23-25, Reykjavík
Tveir fyrir einn gegn framvísun félagsskírteinis.
Taka þarf fram að um Íslandskortið sé að ræða.

iStore 4-10%

Kringlan, 103 Reykjavík
4% afsláttur af tölvum og 10% afsláttur af fylgihlutum.

Íshestar 25%

Sörlaskeiði 26, 221 Hafnarfirði
25% afsláttur af Hraunferð D02.

Íslenski barinn 15%

Ingólfsstræti 1a, 101 Reykjavík
15% afsláttur af mat.

Karlmenn 10%

Laugavegur 7, 101 Reykjavík
10% afsláttur.

Keilan Akureyri 20%

Hafnarstræti 26, 600 Akureyri
20% afsláttur.

Kitchen-eldhús 25%

Laugavegur 60A, 101 Reykjavík
25% afsláttur. Nepalskur veitingastaður

Klettur 12%

Klettagörðum 8-10, 104 Reykjavík
12% staðgreiðslu afsláttur af smur- og dekkjapjónustu.

Laugarvatn Fontana 2 fyrir 1

Hverabraut 1, 840 Laugarvatni
2 fyrir 1. Ókæpis fyrir börn 12 ára og yngri.

Lín Design 15%

Laugavegi 176, 105 Reykjavík
15% afsláttur af vörum í verslun.

Loppulíf 5-10%

Drangahrauni 4, 220 Hafnarfirði
10% afsláttur af snyrtingum og 5% afsláttur af öllu í verslun. 50% afsláttur af baði, blæstri og naglaklippingu alla fimmtudaga.

Löður 12%

Fiskislóð 29, 101 Reykjavík
12% afsláttur af svampburstastöðinni á Fiskislóð.

Miss miss 10%

Hverfisgata 37, 101. Reykjavík
20% afsláttur.

Norðurárdalur pasta 15%

Hreðavatnsskáli, 311 Borgarnes
15% afsláttur af vörum.

Norðurárdalur pasta 15%

Hreðavatnsskáli, 311 Borgarnes
15% afsláttur af vörum.

Nordic Guest House 10%

Katrínartúni 2, 105 Reykjavík
10% afsláttur af gistingu.

Ólavía og Oliver 10%

Álfheimar 74, 104 Reykjavík
10% staðgreiðsluafsláttur og 5% afsláttur ef greitt er með kreditkort.

Ólís og ÓB -7 kr

Borgartúni 26, 105 Reykjavík
Viðkomandi þarf að sækja um ÓB lykil með því að senda tölvupóst á kort@olis.is með kennitölu og hópaorðinu: "Frímann" svo hægt sé að uppfæra kjörin.

Rakarastofan Effect 10%

Bergstaðastræti 13, 101 Reykjavík
10% afsláttur.

Rauða húsið veitingahús 10%

Búðarstíg 4, 820 Eyrarbakka
10% afsláttur.

Red chili 10%

Laugavegur 176, 105 Reykjavík
10% afsláttur af matseðli.

Reykjavík Foto 5-10%

Laugavegur 51, 101 Reykjavík
5%-10% afsláttur.

Shape 10%

Funahöfði 7, 110 Reykjavík
10% af shape pakka að eigin vali.

Skemmtigarðurinn 2 fyrir 1

Hlíðasmára 1, 201 Kópavogi
2 fyrir 1 í minigolf á sumrin.

Slökkvitækjapjónustan 10%

Bakkabraut 16, 200 Kópavogi
10% afsláttur.

Snóker- og Poolstofan klúbbafláttur

Lágmúla 5, 108 Reykjavík
Félagsmenn fá sömu kjör og klúbbsmeðlimir.

South Central gisting 10%

Brautarholt, 801 Selfoss,
10% afsláttur af gistipjónustu.

Sólning 12%

Smiðjuvegi 68-72, 200 Kópavogi
12% afsláttur.

Stilling 5-15%

Kletthálsi 5, 110 Reykjavík
15% staðgreiðsluafsláttur, 5% afsláttur ef greitt er með kreditkort, af vinnu.

Stóra-Ásgeirsá, Húsdýragarður 10-20%

Stóru-Ásgeirsá, 531 Hvammstanga
20% afsláttur af aðgangseyri í húsdýragarð og 10% afsláttur af hestaleigu.

Tengi 7%

Smiðjuvegur 76, 200 Kópavogi
7% afsláttur.

Tékkland 15%

Borgartúni 24, 105 Reykjavík
15% afsláttur af aðalskoðun fyrir öll ökutæki.

Úr & Gull 15%

Fjarðargötu 13-15, 220 Hafnarfirði
15% staðgreiðsluafsláttur, 10% afsláttur ef greitt er með kreditkort.

Útílífsmiðstöð Skáta Úlfjótuvatni tilboð

Úlfjótuvatni, 801 Selfossi
1.200 kr. nótt á tjaldsvæði fyrir korthafa.
Frítt fyrir 16 ára og yngri.

Veggsport 10-20%

Stórhöfða 17, 110 Reykjavík
10% afsláttur af verðskrá og 20% afsláttur af árskortum.

Verkfærásalan 10-25%

Síðumúla 11, 108 Reykjavík
25% afslátt af rekstrarvörum, 20% afsláttur af handverkfærum og 10% afsláttur af rafmagnsverkfærum.

Vogue fyrir heimilið 5-10%

Mörkinni 4, 108 Reykjavík
10% staðgreiðsluafsláttur og 5% með kreditkort.

World Class 20%

Reykjavík
2 fyrir 1 í baðstofu og 20% afsláttur af 3ja mánaða kortum.

X-prent 20-30%

Sundaborg 1, 105 Reykjavík
20% afsláttur af striga- og ljósmyndaprentun, 30% afsláttur af sandblástursfilmum og 1.000 kr. afsláttur af öllum áprentuðum símahulstrum.

Zo-On 5%

Bankastræti 10, 101 Reykjavík
5% afsláttur í öllum verslunum ZO-ON Iceland.

Örninn Golfverslun 5-7%

Bíldshöfða 20, 110 Reykjavík
5% afsláttur af golfsettum og 7% afsláttur af öllum öðrum vörum.

Örninn Reiðhjólaverslun 5-7%

Faxafeni 8, 108 Reykjavík
5% afsláttur af hjólum og 7% afsláttur af fylgihlutum.



MEIRI FJÖLBREYTNÍ TAKK!

Einn af hverjum fjórum félagsmönnum VR hefur orðið fyrir fordómum í vinnu einhvern tímann á ævinni, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR 2016. Þegar spurt er um síðustu sex mánuði fyrir könnun, er þetta hlutfall 5%. Ungt fólk telur sig frekar verða fyrir fordómum á vinnustaðnum en aðrir aldurshópar. Einn af hverjum sjö svarendum segist hafa orðið var við fordóma gagnvart erlendu fólki á vinnustaðnum á síðustu sex mánuðum. Meirihlutinn er hlynntur aukinni fjölbreytni í starfsmannahópnum og telur að það yrði jákvætt fyrir vinnustaðinn.

UPPRUNI, TRÚ OG KYN

Mikill meirihluti svarenda í launakönnun VR segist ekki hafa orðið var við fordóma á sínum vinnustað síðustu sex mánuðina áður en könnunin var gerð. En þar sem fordóma hefur orðið vart er það einkum gagnvart uppruna fólks, trú / trúleysi og gagnvart konum. Þessi munur er marktækur, þ.e. marktækt fleiri svarendur hafa orðið varir við fordóma gagnvart öðrum vegna uppruna þeirra, trúarskoðana og svo gagnvart konum. Þá er það einnig ljóst að fordómar beinast einkum gegn fólki af erlendu bergi brotnu og er það marktækt meira en gagnvart öllum öðrum hópnum sem nefndir eru hér að neðan.

HEFUR ÞÚ Á SÍÐASTLIÐNUM SEX MÁNUÐUM Í VINNU ÞINNI ORÐIÐ VAR/VÖR VIÐ FORDÓMA ...

	Já	Nei
... gagnvart erlendu fólki	14%	86%
... gagnvart trú/trúleysi	9%	91%
... gagnvart konum	9%	91%
... gagnvart ungu fólki	7%	93%
... gagnvart eldra fólki	7%	93%
... gagnvart kynhneigð fólks	6%	94%
... gagnvart körlum	5%	95%
... gagnvart fötluðum	4%	96%

Þegar svörin eru skoðuð nánar má sjá að munur er milli hópa. Karlar fremur en konur hafa orðið varir við fordóma gagnvart erlendu fólki í vinnunni og er sá munur marktækur, 16% á móti 13%. Einnig er munur milli starfsstétta og atvinnugreina á því hvort fólk hafi orðið vart við fordóma gagnvart erlendu fólki. Til dæmis má sjá að fleiri starfsmenn í verslun og þjónustu, í fyrirtækjum í samgöngum sem og iðnaði hafa orðið varir við fordóma í garð erlends fólks en í öðrum atvinnugreinum.

Þá hafa 14% fólks yngra en 25 ára orðið vör við fordóma gagnvart ungu fólki sem er tvöfalt meira en þegar hópurinn í heild er skoðaður. Starfsfólk í verslun og þjónustu verður frekar vart við fordóma gagnvart ungu fólki en starfsfólk í öðrum atvinnugreinum.

EINN AF HVERJUM FJÓRUM ORÐIÐ FYRIR FORDÓMUM

Um fjórðungur svarenda í könnuninni sagðist sjálfur hafa orðið fyrir fordómum í vinnunni einhvern tímann á ævinni. Þegar dregur nær í tíma lækkar þetta hlutfall. Um 7% töldu sig hafa orðið fyrir fordómum í vinnu síðustu tólf mánuðina áður en könnunin var gerð og 5% síðasta hálf árið fyrir könnun.

Umtalsverður munur er eftir aldri svarenda, menntun, starfi og atvinnugrein. Þá er einnig mikill munur eftir kyni – 29% kvenna telja sig hafa orðið fyrir fordómum í vinnu einhvern tíma á ævinni en 20% karla. Þegar síðustu tólf mánuðir eru skoðaðir eru tölurnar 8% hjá konum og 6% hjá körlum. Munurinn er marktækur.

Aldur virðist vera stór áhrifabáttur – um þriðjungur svarenda undir 35 ára telur sig hafa orðið fyrir fordómum í vinnu einhvern tímann á ævinni en 14% elsta hópsins. Á síðustu tólf mánuðum urðu 13% fólks yngra en 25 ára fyrir fordómum í vinnu en 3% þeirra sem eru 55 ára eða eldri. Ekki var spurt nánar um eigin upplifun svarenda.

FORDÓMAR Á VINNUSTAÐ

Í launakönnun VR 2016 voru nokkrar spurningar um fjölbreytni og fordóma á vinnustað lagðar fyrir svarendur en VR hefur á síðustu mánuðum staðið fyrir auglýsingaherferð fyrir aukinni fjölbreytni á vinnumarkaði. Í spurningum um fordóma í könnuninni er átt við hvort einhver hafi sýnt með viðhorfi sínu eða viðmóti að hann/hún hafi mótað sér neikvæða skoðun á annarri manneskju / manneskjum, t.d. vegna útlits, kyns, aldurs, fötlunar, uppruna, kynhneigðar eða trúar- eða lífsskoðana viðkomandi. Annars vegar var spurt um eigin upplifun svarenda á vinnustað og hins vegar hvort þeir hefðu orðið varir við fordóma. Heildarniðurstöðurnar í launakönnuninni eru birtar á bls. 13-23 í blaðinu.



PEIR SEM TELJA SIG HAFNA ORÐIÐ FYR FORDÓMUM Í VINNUNNI, T.D. VEGNA ÚTLITS, KYNS, ALDURS, FÖTLUNAR, MÁLFARS, UPPRUNA, KYNHNEIGÐAR EÐA TRÚAR-/LÍFSSKOÐUNAR ...

... Á SÍÐUSTU 12 MÁNUÐUM.

Yngri en 25 ára	13%
25 - 34 ára	11%
35 - 44 ára	7%
45 - 54 ára	5%
55 ára eða eldri	3%
Stjórnendastarf	6%
Sérfræðingur (hásk.nám)	7%
Sérhæft starfsfólk	6%
Skrifstofustarf	8%
Sölu- eða afgreiðslufólk	10%
Akstur, lager, framleiðsla	9%
Annað	14%

... EINHVERN TÍMANN Á ÆVINNI

Yngri en 25 ára	33%
25 - 34 ára	32%
35 - 44 ára	28%
45 - 54 ára	22%
55 ára eða eldri	14%
Grunnskólapróf eða minna	17%
Grunnskólapróf og viðbótarnám	25%
Framhaldsskólapróf	21%
Framhaldsskóli og viðbótarnám	25%
Lokið BA / BS námi	28%
Lokið MA/MS/Ph.D námi	33%

MEIRI FJÖLBREYTNÍ ER JÁKVÆÐ

Nær átta af hverjum tíu svarendum telja að aukin fjölbreytni í starfsmannahópnum – s.s. eftir aldri, kyni, uppruna, kynhneigð, fötlun, trúar-/lífskoðun – yrði jákvæð fyrir vinnustaðinn. Þeir sem telja að það yrði neikvætt eru aðeins 1% svarenda en um 22% telja að það hefði engin áhrif. Þó langflestir séu jákvæðir í garð aukinnar fjölbreytni má merkja mun, t.d. eftir menntun og starfsaldri. Þeir sem eru með háskólanám að baki telja frekar að aukin fjölbreytni yrði jákvæð fyrir vinnustaðinn en þeir sem ekki hafa slíka menntun, 81% á móti 74%. Einnig eru þeir sem eru með styttri starfsaldur jákvæðari gagnvart aukinni fjölbreytni.

Allar spurningarnar og svör um fordóma og fjölbreytni í launakönnun VR 2016 eru birt í heild á vefnum, www.vr.is.



BIRNA BJÖRNSDÓTTIR SLÖKKVILIÐS- OG SJÚKRAFLUTNINGAMAÐUR

Árið 2001 réð Slökkvilið höfuðborgarsvæðisins í fyrsta sinn konur til starfa í liðinu. Birna var ein af þremur konum sem stóðust strangt inntökufærli og fékk ráðningu. Stuttu síðar fór hún í barneignarleyfi en hóf aftur störf árið 2008 og hefur starfað sem slökkviliðs- og sjúkraflutningamaður óslitið síðan.

AF HVERJU SLÖKKVILIÐIÐ?

Félagi minn byrjaði að vinna sem slökkviliðsmaður og mér fannst áhuga-vert að fylgjast með því. Hann vildi nú meina að þetta væri ekki konustarf enda var engin kona í vinnu hjá slökkviliðinu á þeim tíma. Fyrir 2000 voru ekki konur ráðnar inn en svo sérstaklega hvattar til að sækja um ári síðar. Ég er spennufíkill og á ágætan íþróttuferil að baki. Það heillaði mig að takast á við eitthvað sem reynir á mann daglega, bæði andlega og líkamlega.

HVERNIG VAR AÐ MÆTA Á FYRSTU VAKTINA?

Það er auðvitað skrítið að byrja á karlavinnustað og ég vissi að það var ekki velkomið hjá öllum að fá konu í hópinn. Þarna í upphafi, árið 2001, voru því talsvert miklir fordómar. Ég tók bara þá ákvörðun að reyna að aðlagast hópnum og vinna mér inn traustið. Ég ætlaði mér ekkert að vera öðruvísi en hinir heldur bara eins og strákar. Jafnframt gerði ég mér fulla grein fyrir því að ég var ráðin til að sinna sömu verkefnum og þeir. En mér var

líka vel tekið og þetta gekk bara ágætlega. Ég hafði með mér að ég var í mjög góðu líkamleg formi og gaf strákunum ekkert eftir í þeim málum.

HAFÐI ÞAÐ ÁHRIF ÞEGAR KONA BÆTTIST Í HÓPINN?


Ég er viss um að það hefur töluvert mikil áhrif á vinnustað hvort hópurnir er blandaður eða bara annað kynið. Það á ekki síður við um vinnustaði þar sem starfa eingöngu konur. Nú þegar ég hef unnið hér lengi og á orðið góða vini í liðinu tala þeir um að sé gott að hafa konu í hópnum. Orkan verður öðruvísi og allir kunna betur við fjölbreytni.

HVAÐ FELST Í STARFI

SLÖKKVILIÐS- OG SJÚKRAFLUTNINGAMANNIS?

Þetta er starf fyrir fólk sem hefur gaman af að takast á við óvænta og krefjandi hluti, eins og að taka á móti börnum. Verkefni eru mjög fjölbreytt og að morgni dags veit ég aldrei hvað bíður. Slökkviliðsstarfinu fylgir mikill burður og við þurfum að vinna með hamar, kúbein og stærri tæki. Það er líkamlegra erfiðara en sjúkraflutningar sem fylgir meiri erill. Og líka talsverður burður þó að tæknin sé að verða betri, nú eru til dæmis komnar rafmagnsbörur og fleira sem sparar aðeins skrokkinn. En það er alltaf gaman að mæta 7.20 á morgnana og fara inn í daginn. Mér leiðist aldrei í vinnunni.

REKURÐU ÞIG ENN Á KYNJAFORDÓMA Í STARFINU?

Ekki lengur á meðal samstarfsfélaganna en þeir sem maður er að sinna verða stundum hissa þegar það reynist vera kona á sjúkrahúlnum. Auðvitað eru einhverjir með smá fordóma og sumir treysta mér ekki alveg. Ég man eftir einu sjúkraútkalli þar sem við þurftum að setja eldri mann í svokallaðan stól og halda á honum út úr húsi. Við vorum bara tvö í áhöfn á sjúkrahúlnum og dóttur mannsins leist alls ekki á það að ég ætlaði að fara að taka þátt í þessu. Það voru fleiri karlmenn viðstaddir og hún spurði þá bara hreint út hvort þeir ætluðu að láta konuna um burðinn. Það endaði samt þannig að ég sinnti verkinu og dóttirin var bara mjög sátt að lokum. Í langflestum tilvikum þykir fólki það bara jákvætt að það sé kona á slökkviliðs- eða sjúkrahúlnum. Og ég er stöðugt að fá hros fyrir að sinna þessu starfi. 



A man with short dark hair and a light beard, wearing a bright green sweater over a blue collared shirt, is smiling and leaning on the black frame of a car. He is in a modern, brightly lit car showroom with large windows in the background. The car he is leaning on is a light-colored sedan.

LAUNAKÖNNUN 2016

Frá janúar 2015 til apríl árið 2016 hækkuðu heildarlaun félagsmanna VR um 15,8% samkvæmt niðurstöðu launakönnunar VR í ár. Grunnlaun hækkuðu á sama tíma um 14,3%. Þessi hækkun er í samræmi við þróun launa á vinnumarkaði á sama tímabili. Félagið gerði í raun tvær kannanir í ár, sú seinni var gerð til að kanna hvort umsamin launahækkun í kjarasamningi frá janúar á árinu hafi skilað sér og var niðurstaðan sú að hún gerði það.

Launamunur kynjanna hefur ekki breyst frá síðasta ári, samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar, kynbundinn launamunur mælist nú 10%. Þegar lítið er yfir þróunina frá aldamótum hefur launamunurinn minnkað umtalsvert, en lítið hefur breyst á allra síðustu árum. Í könnuninni var einnig spurt um lýðræði á vinnustað og hvort félagsmenn hafi orðið varir við fordóma á vinnustað sínum.

Launakönnun VR er gerð árlega meðal fullgildra félagsmanna og fengu um 25 þúsund þeirra spurningalista í ár. Í þessu tölublaði VR blaðsins er fjallað um helstu niðurstöður og birtar töflur yfir laun starfsheita í apríl 2016 sem og launaþróun starfsheita og eftir atvinnugreinum á tímabilinu janúar 2015 til apríl 2016. Á vef VR er birt reiknivél yfir laun starfsheita innan atvinnugreina ásamt ítarlegum niðurstöðum.

LAUN HÆKKA Í TAKT VIÐ LAUNAÞRÓUN



Frá janúar 2015 til apríl 2016 hækkuðu heildarlaun félagsmanna VR um 15,8% og grunnlaun um 14,3%. Þessi hækkun er í samræmi við þróun launa á almenna vinnumarkaðnum á tímabilinu, launavísitala Hagstofunnar hækkaði um 14,5% á tímabilinu janúar 2015 til apríl 2016 og launavísitala VR um 15,5%. Þessi hækkun er hins vegar umfram kjarasamningsbundnar hækkunar á sama tímabili sem námu alls 11,8%. Þá er miðað við meðalhækkun, 5,3%, í maí 2015 og 6,2% umsamda hækkun í janúar 2016. Vísitala neysluverðs hækkaði um 3,4% frá janúar 2015 til apríl 2016.

VR gerði tvær launakannanir á þessu ári, hefðbundna launakönnun sem miðar við laun fyrir janúar 2016 og aðra sem miðar við laun fyrir apríl 2016. Markmið seinni launakönnunarinnar var að kanna hvort launahækkun sem samið var um í kjarasamningum í upphafi árs hafi skilað sér. Svo reyndist vera. Samkvæmt þessum könnunum hækkuðu heildarlaun félagsmanna VR að meðaltali um 8,9% á milli janúar 2015 og sama mánaðar 2016 og um 6,3% að meðaltali frá janúar 2016 til apríl 2016. Grunnlaun hækkuðu um 8,2% milli janúar 2015 og janúar 2016 og um 5,7% á milli janúar og apríl í ár. Nánar er fjallað um framkvæmd beggja launakannanna á bls.15 og á heimasíðu félagsins, www.vr.is.

MISMUNANDI HÆKKUN STARFSSTÉTTA

Skrifstofufólk og starfsfólk við gæslu-, lager- og framleiðslustörf hækkar mest þegar litið er til heildarlauna á tímabilinu frá janúar 2015 til apríl 2016 eða um 19,2% til 19,6%. Hér er um að ræða yfirflokk starfsheita en hækkun launa fyrir einstök störf er hins vegar mismunandi eins og sjá má í töflunni á bls. 18. Ef litið er til atvinnugreina sést að mesta hækkun heildarlauna er hjá fyrirtækjum í heild- og umboðssölu, 17,1%. Sjá hækkun eftir atvinnugreinum á bls. 19.

MISMUNANDI HÆKKUN STARFSSTÉTTA

	Hækkun grunnlauna milli jan 2015 – apr 2016	Hækkun heildarlauna milli jan 2015 – apr 2016
Allir, meðaltal	14,3%	15,8%
Stjórnendur	14,8%	15,8%
Sérfræðingar	13,4%	15,6%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	15,5%	15,6%
Skrifstofufólk	17,1%	19,2%
Sölu- og afgreiðslufólk	11,0%	13,4%
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	13,2%	19,6%

LAUNABIL HINNA HÆSTU OG LÆGSTU

Samanburður á milli þeirra launahæstu og þeirra launalægstu sýnir launabilið innan félagsins. Þau 5% félagsmanna sem eru með hæstu heildarlaunin fá kr. 1.010 þúsund eða herra á mánuði en þau 5% sem eru með lægstu launin fá kr. 340 þúsund eða lægra í laun á mánuði. Þeir sem eru með hæstu launin eru þannig með 197% hærri heildarlaun en þeir sem eru í hópi hinna 5% lægstlaunuðu eða um þreföld laun þeirra.

Munurinn var umtalsvert meiri fyrir nokkrum árum. Í könnun VR árið 2010 voru laun þeirra sem hafa lægstu launin 25% af launum þeirra hæstlaunuðu. Árið 2011 dró umtalsvert saman með hópnum en það ár voru þeir launalægstu með 33% af launum þeirra sem voru í 5% launahæsta hópnum og hefur það hlutfall svipað síðan. Þeir sem eru með lægstu launin eru með 34% af launum þeirra hæstlaunuðu samkvæmt launakönnuninni í ár.

LAUNAVIÐTALIÐ BORGAR SIG

Í kjarasamningi VR er kveðið á um rétt félagsmanna til árlegs viðtals um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. 65% svarenda fóru í starfsmanna eða launaviðtal á síðasta ári, samkvæmt launakönnun VR, sem þýðir að rétt rúmlega þriðjungur fór ekki. Inni í þessum tölum er einnig ráðningarviðtal en um 13% svarenda fóru í ráðningarviðtal 2015.

Þeir sem fóru í viðtal á síðasta ári eru með 5% hærri laun en þeir sem ekki fóru í viðtal og er sá munur marktækur. Viðtöl eru mun algengari í stærri fyrirtækjum en þeim smærri, um 73% starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfa 100 eða fleiri fóru í viðtal í fyrra en 63% þar sem starfsmenn eru færri en 100 talsins. Um helmingur starfsmanna í verslun og þjónustufyrirtækjum fór ekki í viðtal á árinu 2015.

ÓBREYTT VINNUVIKA FÉLAGSMANNA

Lengd vinnuvikunnar hjá félagsmönnum er nánast óbreytt frá því í fyrra og er nú að meðaltali 43,7 stundir. Á árunum fyrir hrun var vinnuvikan lengst árið 2007, 45 stundir að meðaltali, en var 43,3 stundir árið 2009. Stjórnendur vinna lengstu vinnuvikuna, 46 stundir að meðaltali en skrifstofufólk skemmst, 41,4 stundir. Vinnutíminn er lengstur í verslun og fyrirtækjum í þjónustu.

Starfsmenn í stærri fyrirtækjum vinna lengri vinnuviku en starfsmenn minni fyrirtækja, í stærstu fyrirtækjunum, þar sem vinna 100 eða fleiri, er vinnuvikan 44,1 stund en 42,9 þar sem hún er styst, í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru á bilinu 10 – 19 talsins.

Tæplega 40% svarenda í könnuninni vinna fjarvinnu sem er svipað og síðustu ár. Þeir vinna hins vegar færri tíma en nokkru sinni fyrr, 5,8 stundir á viku að meðaltali á móti 10,4 stundum árið 2011 en það var það hæsta sem mælst hefur. Mest er um fjarvinnu í hópi stjórnenda (58%) og sérfræðinga (56%).

MEIRI ÁNÆGJA MEÐ LAUNAKJÖR

Ánægja með launakjör heldur áfram að aukast og eru 54% svarenda ánægð með launin. Á árunum 2010 til ársins 2015 voru mest 50% svarenda ánægð og minnst 43%. Karlar eru ánægðari en konur og hefur svo verið undanfarin ár. Ánægjan er meiri í minni fyrirtækjum en þeim stærri sem er þvert á launin sem eru hærri í stærri fyrirtækjum að meðaltali.

HLUNNINDI ALGENGARI Í STÆRRI FYRIRTÆKJUM

Átta af hverjum tíu svarendum eru með einhver hlunnindi í sínum launum. Flestir fá greiddan símakostnað (49% og hafa aldrei verið fleiri), líkamsræktarstyrk (46%) eða gsm síma (44%).

Hlunnindi eru algengari í stærri fyrirtækjum en þeim smærri, 85-86% starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 100 eða fleiri fá hlunnindi en um 70% starfsmanna í fyrirtækjum þar sem vinna færri en 20 starfsmenn. Níu af hverjum tíu stjórnendum og sérfræðingum og ríflega það, eru með hlunnindi af einhverju tagi á sínum vinnustað. ^{va}

Sjá ítarlega umfjöllun og fleiri niðurstöður á vefsíðu VR, www.vr.is

UM LAUNAKÖNNUN VR 2016

VR gerði tvær launakannanir árið 2016. Fyrri könnunin var gerð í febrúar til mars 2016 meðal félagsmanna sem höfðu greitt lágmarksfélagsgjald á 12 mánaða tímabili, frá og með október 2014 til og með september 2015, og sem voru á síðustu skilgrein síns fyrirtækis þegar könnunin hófst, í upphafi árs 2016. Niðurstöðurnar miða við laun greidd fyrir janúar 2016. Seinni könnunin var gerð í maí 2016 meðal svarenda úr fyrri könnuninni sem gáfu samþykki sitt fyrir að taka þátt í tveimur launakönnunum. Niðurstöðurnar miða við greidd laun fyrir apríl 2016.

AF HVERJU TVÆR KANNANIR?

Í kjarasamningum sem undirritaðir voru í janúar var samið um 6,2% launahækkun frá og með 1. janúar 2016. Samningurinn var samþykktur í atkvæðagreiðslu í febrúar og kom launahækkunin ekki til útborgunar fyrr en í fyrsta lagi 1. mars 2016. Árleg launakönnun VR miðar við útborguð laun fyrir janúar og náði hækkunin því ekki inn í laun fyrir janúar 2016 og því ekki inn í könnunina.

Í hinni hefðbundnu launakönnun VR í ár var því leitað eftir samþykki félagsmanna fyrir annari könnun, að því gefnu að kjarasamningarnir yrðu samþykktir í atkvæðagreiðslu. Samningarnir voru samþykktir og því var önnur launakönnun gerð. Félagsmenn sem gefið höfðu samþykki sitt fyrir seinni launakönnuninni fengu senda könnun í maí þar sem spurt var um laun í apríl. Niðurstöðurnar í þeirri könnun sýna breytingu á launum um 1.800 VR félaga, þ.e. breytingu á launum sömu einstaklinga milli janúar 2016 og apríl 2016. Þannig er um að ræða paraðan samanburð á launum í janúar 2016 og apríl 2016.

Launatölur sem birtar eru í töflunum í blaðinu og á vef VR byggja á niðurstöðum beggja kannanna. Launatölur úr fyrri launakönnun VR (sem sýna laun fyrir janúar 2016) voru uppreiknaðar fyrir hvert og eitt starfsheiti miðað við niðurstöður seinni launakönnunarinnar, þ.e. breytingu á launum milli janúar 2016 og apríl 2016. Þar sem svarendur voru færri en 30 í seinni könnuninni var hækkun yfirflokks viðkomandi starfsheitis notuð til hækkunar annarra en svarenda sjálfra.

LAUNATÖLUR FYRIR APRÍL

Launatöflurnar í blaðinu sýna laun í apríl 2016, að teknu tilliti til hækkana á tímabilinu janúar 2015 til apríl 2016. Samanburður milli ára er þannig yfir lengra tímabil. Aðrar niðurstöður, t.d. um launamun kynjanna miða við niðurstöður úr hinni árlegu launakönnun, þ.e. við stöðuna í janúar 2016.

Gallup hafði umsjón með gerð beggja kannanna og úrvinnslu niðurstaðna. Launakönnun VR byggir á þýði en ekki úrtaki, þ.e. allir félagsmenn höfðu tækifæri til að svara könnuninni að uppfylltum þeim skilyrðum sem nefnd er að framan. Við úrvinnslu launaupplýsinga voru notuð svör þeirra sem eru í 70% starfshlutfalli eða meira og voru laun fyrir 70-99% starfshlutfalli uppreiknuð í 100% starf. Við úrvinnslu niðurstaðna um vinnutíma og launamun kynjanna voru einöngu notuð svör félagsmanna í fullu starfi. Upplýsingar um hækkun launa frá janúar 2015 til janúar 2016 og hækkun frá janúar 2016 til apríl 2016 er að finna á heimasíðu VR. Þar eru birtar tölur með niðurstöðum beggja launakannanna 2016. ^{la}

HVER ERU LAUNIN 2016?

MEÐALLAUN SVARENDA EFTIR STARFSSTÉTT OG KYNI - LAUN Í APRÍL 2016

	Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		Fjöldi
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	
Alls	589	438	541	689	635	471	580	743	692	587	6404
Stjórnendur	712	529	659	846	766	561	709	904	798	726	1792
Framkvæmdastjórnar/Önnur stjórnunarstörf	911	636	842	1061	971	668	903	1151	1008	891	210
Forstöðumenn	884	721	880	1039	939	750	931	1074	960	914	119
Sviðsstjórnar	829	637	745	927	897	727	841	1063	916	858	43
Deildarstjórnar	724	530	689	871	769	564	734	909	783	754	255
Fjármálastjórnar	809	614	766	969	862	632	815	1040	851	868	132
Markaðsstjórnar	737	630	699	878	794	660	752	935	767	825	90
Rekstrarstjórnar	723	581	710	846	770	598	760	904	820	668	99
Sölustjórnar	663	544	635	742	732	592	697	826	748	684	205
Mannauðs-/Starfsmannastjórnar	885	789	835	983	951	797	914	1125	876	965	38
Verslunarstjórnar	525	416	487	598	577	443	533	650	647	503	183
Skrifstofustjórnar	604	516	583	653	653	541	615	702	763	637	111
Innkaupastjórnar	635	529	612	745	683	566	648	765	725	597	73
Verkstjórnar	533	465	524	624	598	489	572	683	627	521	76
Þjónustustjórnar	560	454	556	614	597	495	567	656	654	540	48
Svæðisstjórnar	536	383	443	581	560	440	478	595	628	467	19
Gæðastjórnar	629	486	600	670	666	500	610	721	674	662	31
Önnur stjórnunarstörf	620	472	585	745	678	511	625	821	707	638	60
Sérfræðingar	675	542	646	785	730	577	690	839	783	681	1342
Tölvunarfræðingar með háskólapróf	769	657	746	859	826	678	789	916	845	748	199
Kerfisfræðingar með háskólapróf	745	666	721	841	793	680	767	916	793	794	50
Hag- og viðskiptafræðingar	693	550	641	800	760	612	701	896	841	713	143
Endurskoðendur	843	639	839	967	1023	808	991	1185	1069	984	45
Verkfræðingar	727	626	709	860	772	633	728	880	786	741	19
Tæknifræðingar	724	592	679	845	788	620	776	873	794	-	10
Efna-, eðlis-, líf- og/eða matvælafræðingar	619	475	589	794	648	502	601	794	711	591	17
Uppl.fulltr., alm.tengsla- eða fjölmiðlafræðingar	794	644	724	867	804	716	754	867	837	-	11
Lögfræðingar	847	740	798	919	914	754	848	1100	922	906	43
Ráðgjafar með háskólapróf	645	528	622	740	725	572	659	789	795	675	96
Verkefnastjórnar með háskólapróf	635	510	616	739	683	531	644	775	752	656	240
Ferðafræðingar með háskólapróf	479	382	440	527	523	409	484	572	-	517	34
Háskólamennt. sérfr. við rannsóknarstörf	653	560	628	763	691	592	672	809	752	-	14
Grafískir hönnuðir	597	528	576	648	613	539	577	660	623	596	58
Viðskiptastjórnar með háskólapróf	619	512	600	735	672	550	666	747	674	671	79
Vörustjórnar með háskólapróf	682	581	666	763	724	620	706	834	747	695	59
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	614	510	603	680	652	540	637	731	691	630	225
Sérhæft starfsfólk	526	432	503	594	558	453	527	630	624	524	1702
Aðalbókarar	624	521	608	691	646	530	631	733	732	633	118
Bókarar með diplomanám	520	460	519	586	538	476	525	610	-	537	51
Bókhaldsfulltrúar	477	421	472	530	496	436	482	541	433	501	177
Viðurkennir bókarar	532	479	531	580	553	503	550	592	-	551	62
Fjármálafulltrúar	507	456	490	522	527	475	502	558	-	510	17
Launafulltrúar	558	478	563	621	593	509	586	658	-	590	86
Innheimtufulltrúar	484	422	480	533	498	430	493	541	-	500	72
Markaðsfulltrúar	518	424	509	600	597	479	569	637	661	566	55
Innkaupafulltrúar	510	460	510	551	533	479	526	579	573	516	68
Þjónustufulltrúar	445	397	434	494	469	416	456	520	505	455	206
Fulltrúar	487	425	477	523	510	443	478	551	526	503	64
Tækniteiknarar	473	431	455	504	509	445	499	528	-	480	25
Umbrot og/eða grafík	493	398	495	516	530	472	517	644	-	-	9

	Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		Fjöldi
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	
Vefsíðugerð eða -umsjón	567	466	592	676	580	477	592	681	584	-	13
Vefstjórar	605	501	584	701	632	521	607	741	693	557	20
Ferðafræðingar (IATA próf)	434	386	418	459	480	409	446	507	-	479	49
Sérhæfing við tryggingar/Tryggingaráðgjafar	579	487	563	656	600	514	584	679	677	543	35
Tjónauppgjör	577	516	574	626	615	531	592	658	666	543	34
Lyfjatæknar	428	369	428	490	438	372	430	499	-	438	21
Leiðbeinendur	342	298	318	361	350	300	318	393	-	350	12
Matreiðslumeistarar/Matsveinar	538	396	552	569	609	552	584	637	-	-	9
Snyrtifræðingar	387	350	387	418	403	372	393	418	-	401	7
Tölvunarfræðingar	708	610	706	806	730	610	698	852	734	-	30
Kerfisfræðingar	697	550	705	809	777	617	770	893	770	-	68
Ráðgjafar	600	477	573	707	642	531	616	730	737	532	41
Verkefnastjórar	561	472	530	674	618	509	596	690	687	552	53
Viðskiptastjórar	565	493	524	647	607	502	583	722	618	577	37
Vörustjórar	639	522	610	735	671	573	637	778	695	623	33
Annað sérhæft starfsfólk	506	415	476	584	547	441	514	630	563	518	230
Skrifstofufólk	456	398	444	503	488	420	467	539	553	479	475
Sérhæfðir ritarar/Læknaritarar	467	432	457	496	493	442	468	510	-	493	49
Almennir ritarar	431	372	428	458	445	376	432	489	-	445	33
Gjaldkerar/Innheimtustarf	511	430	488	557	546	459	511	594	-	544	77
Móttökuritarar	405	373	407	430	429	390	421	448	-	425	68
Simavarsla	378	315	351	409	436	368	408	482	-	436	25
Gestamóttaka	396	286	409	471	488	421	488	542	501	479	24
Önnur skrifstofustörf	470	413	450	508	497	431	476	540	575	480	199
Sölu- og afgreiðslufólk	444	362	430	513	498	402	476	573	536	453	733
Tölvusalar	546	472	553	658	597	528	615	692	597	-	11
Bílasalar	556	499	551	628	634	550	622	723	645	-	28
Sala í ferðapjónustu	396	357	391	440	458	400	436	503	530	445	85
Simasala/Vinna v. úthringingar	343	262	283	395	427	349	391	494	376	467	18
Tryggingasalar	583	498	520	708	656	516	548	750	743	-	11
Önnur sérhæfð sölustörf	482	389	470	562	551	428	529	628	578	494	56
Sölufulltrúar	480	409	477	542	533	450	521	594	554	497	258
Afgreiðsla á matvöru (t.d. í kjötborði)	374	330	374	424	367	328	368	397	-	355	9
Afgreiðsla á sérvöru (t.d. fót eða leikföng)	387	315	378	451	425	349	417	461	448	394	56
Afgreiðsla á kassa	-	-	-	-	329	275	337	370	-	337	7
Almenn sölustörf í verslun	395	325	378	440	447	359	423	514	485	412	100
Vaktstjórar í verslun	388	325	388	419	451	377	439	530	441	463	44
Aðstoðarverslunarstjórar	424	357	418	493	480	387	480	553	532	442	49
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	393	324	376	447	467	379	449	536	488	406	360
Öryggisvarsla	436	365	457	483	514	410	493	594	514	-	16
Húsvarsla	490	373	463	569	558	457	541	650	576	-	31
Ræstingar og þrif	395	316	357	473	459	368	487	528	-	-	9
Framleiðsla eða þökkun	373	296	366	435	439	331	382	487	548	373	29
Matráðar/Matartæknar	415	361	420	477	452	374	454	530	-	448	22
Lagerstörf	380	327	374	421	443	368	423	502	457	389	195
Útkeyrsla	385	316	349	468	483	401	481	525	494	-	34
Bifreiðastjórar/Bílstjórar (ekki við útkeyrslu)	359	279	294	420	545	452	554	603	546	-	24

SAMANBURÐUR Á MILLI ÁRA

BREYTINGAR Á MEÐALTALI GRUNN- OG HEILDARLAUNA MILLI JANÚAR 2015 OG APRÍL 2016 EFTIR STARFI

	Grunnlaun í þúsundum króna			Heildarlaun í þúsundum króna			Fjöldi	
	Meðaltal 2016	2015	% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal 2016	2015	% breyting frá síð. VR könnun	2016	2015
Alls	589	515	14,3%	635	548	15,8%	6404	6718
Stjórnendur	712	620	14,8%	766	661	15,8%	1792	1852
Hærrí stjórnendur	893	771	15,9%	952	819	16,2%	372	377
Deildarstjórnendur	724	633	14,3%	769	661	16,2%	255	253
Fjármálastjórnendur	809	721	12,1%	862	768	12,2%	132	121
Markaðsstjórnendur	737	638	15,6%	794	724	9,7%	90	91
Rekstrarstjórnendur	723	631	14,5%	770	667	15,4%	99	83
Sölustjórnendur	663	586	13,0%	732	633	15,7%	205	228
Verslunarstjórnendur	525	447	17,5%	577	498	16,0%	183	192
Innkaupa- og skrifstofustjórnendur	616	557	10,8%	665	588	13,1%	184	182
Þjónustu- og verkstjórnendur	544	501	8,5%	597	544	9,8%	124	177
Önnur stjórnunarstörf	680	588	15,6%	731	617	18,4%	148	148
Sérfræðingar	675	595	13,4%	730	631	15,6%	1342	1382
Tölvunarfræðingar með háskólapróf	769	662	16,1%	826	691	19,4%	199	222
Kerfisfræðingar með háskólapróf	745	649	14,8%	793	679	16,9%	50	50
Hag- og viðsk.fr./Endurskoðendur	728	642	13,5%	823	726	13,4%	188	222
Ráðgjafar með háskólapróf	645	592	9,1%	725	631	14,9%	96	120
Verkefnastjórnendur með háskólapróf	635	547	16,0%	683	569	20,1%	240	248
Vörustjórnendur með háskólapróf	682	599	13,9%	724	617	17,3%	59	52
Viðskiptastjórnendur með háskólapróf	619	575	7,6%	672	599	12,3%	79	24
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	637	556	14,7%	676	587	15,2%	431	444
Sérhæft starfsfólk og tæknar	526	455	15,5%	558	482	15,6%	1702	1939
Aðalbókarar	624	534	16,8%	646	564	14,6%	118	107
Bókhaldsfulltrúar	477	412	15,7%	496	435	13,9%	177	200
Bókarar, fjármála- og launafulltrúar	538	481	11,7%	563	504	11,8%	216	242
Innheimtufulltrúar	484	445	8,9%	498	459	8,5%	72	90
Markaðs- og innkaupafulltrúar	514	467	10,1%	562	494	13,7%	123	147
Þjónustufulltrúar/Fulltrúar	455	396	15,1%	479	413	15,9%	270	404
Tækniteikn./Umbr.- og grafíkst./Vefs.gerð	533	472	13,1%	562	504	11,5%	67	82
Sérhæfing vegna trygginga/Tjónauppgjör	578	521	11,0%	608	572	6,2%	69	84
Annað sérhæft starfsfólk	549	472	16,3%	592	508	16,7%	590	583
Skrifstofufólk	456	389	17,1%	488	409	19,2%	475	395
Sérhæfðir ritarar/Læknaritarar	467	416	12,4%	493	429	15,0%	49	57
Gjaldkeri/Innheimtustarf	511	430	19,0%	546	448	22,0%	77	59
Móttökuritarar/Símavarsla	398	345	15,5%	431	369	17,0%	93	97
Gestamóttaka	396	329	20,3%	488	359	35,9%	24	31
Önnur skrifstofustörf	464	403	15,3%	490	423	15,9%	232	151
Sölu- og afgreiðslufólk	444	400	11,0%	498	439	13,4%	733	782
Sérhæfð sölustörf	454	416	9,2%	522	454	15,0%	209	206
Sölufulltrúar	480	427	12,3%	533	477	11,8%	258	339
Afgreiðsla á sérvöru/matvöru	378	315	20,2%	412	344	19,7%	73	88
Alm. sölustörf/Vaktstjórnendur í verslun	402	347	15,8%	456	387	17,8%	193	149
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	393	347	13,2%	467	391	19,6%	360	368
Öryggis- og húsvarsla/Ræsting	459	419	9,4%	529	450	17,7%	56	54
Framleiðsla og pökkun/Mötuneyti	393	352	11,5%	444	388	14,6%	51	43
Lagerstörf	380	333	14,0%	443	371	19,6%	195	212
Útkeyrsla/Bílstjórnendur	374	324	15,4%	509	413	23,3%	58	59

BREYTINGAR Á GRUNN- OG HEILDARLAUNUM MILLI JANÚAR 2015 OG APRÍL 2016 EFTIR ATVINNUGREINUM

	Grunnlaun í þúsundum króna			Heildarlaun í þúsundum króna			Fjöldi	
	Meðaltal 2016	2015	% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal 2016	2015	% breyting frá síð. VR könnun	2016	2015
Alls	589	515	14,3%	635	548	15,8%	6404	6718
Verslun og þjónusta	506	452	12,0%	551	476	15,7%	807	873
Stórmarkaðir, matvöruverslanir og söluturnar	493	438	12,5%	535	462	15,9%	210	239
Bygginga- og/eða járnvöruverslanir	528	488	8,2%	568	509	11,4%	179	201
Verslun með lyf, hjúkrunar- og snyrtivörur	455	414	9,9%	490	418	17,0%	39	39
Verslun með heimilisvarning, fatnað og aðra sérvöru	512	442	15,9%	569	476	19,7%	294	331
Verslun með skrifstofubúnað og húsgögn	492	457	7,8%	521	464	12,2%	85	63
Heildsala (umboðssala) og bílasala	587	506	16,0%	635	542	17,1%	1254	1280
Sala og viðgerðir á bílum; bensínstöðvar	584	501	16,4%	648	551	17,6%	316	304
Heildverslun með matvæli	593	503	17,8%	633	538	17,7%	238	251
Heildverslun með lyf, heimilsvöru eða fatnað	575	498	15,4%	619	517	19,7%	323	339
Heildverslun með eldsneyti, málma, timbur o.fl.	609	553	10,2%	659	600	9,9%	98	98
Heildverslun með aðrar vörur	592	506	17,0%	632	546	15,6%	279	288
Samgöngur, flutningar og ferðapjónusta	544	475	14,5%	587	506	16,0%	975	986
Hótel, veitingahús og ferðaskrifstofur	518	449	15,3%	574	488	17,7%	471	438
Samgöngur á sjó og landi, flutningapjónusta	583	515	13,3%	611	531	15,0%	354	384
Flugsamgöngur	535	452	18,5%	567	493	15,1%	150	164
Fjármál, tölvupjónusta og önnur sérhæfð þjónusta	653	569	14,7%	706	608	16,1%	1949	2165
Fjárm.starfs., tryggingar og lífeyrissjóðir	670	589	13,9%	697	616	13,3%	339	386
Sérhæfð þjónusta (t.d. lögfr.þj., endursk., ráðgj., ranns.)	617	540	14,3%	689	594	16,0%	771	910
Tölvu- og hugb.sala eða -þjónusta; fjarskiptafyrirtæki	679	593	14,5%	725	619	17,1%	839	869
Ýmis þjónusta/Starfsemi samtaka og félaga	572	490	16,6%	605	523	15,7%	581	591
Ýmis opinber, persónuleg og almenn þjónusta	569	492	15,6%	602	542	11,2%	171	188
Starfsemi samtaka og félaga	580	499	16,3%	615	528	16,4%	238	229
Tómstunda-, íþrótt-, fræðslu-, og menningarstarfsemi	562	475	18,2%	595	497	19,8%	172	174
Iðnaður	590	515	14,5%	628	546	15,0%	809	793
Matvæla- og drykkjariðnaður	526	464	13,3%	557	464	20,2%	223	220
Ýmis iðnaður þ.m.t. lyfjaiðnaður og byggingastarfsemi	645	555	16,3%	684	580	18,0%	420	390
Fjölmíðlar, útgáfustarfsemi og/eða prentiðnaður	532	489	8,9%	583	533	9,4%	166	183

HVERNIG FINNUR ÞÚ ÞIG Í TÖFLUNUM?

Í töflum í blaðinu eru birt laun eftir starfsheitum óháð atvinnugreinum (bls. 16-17) og samanburður milli ára, bæði eftir starfi og atvinnugreinum (bls. 18-19).

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

eru með mikla reynslu og þekkingu staðsetja sig e.t.v. frekar nærri launum í 75% hópnum á meðan þeir sem eru með minni reynslu og þekkingu skoða launin í 25% hópnum.

Meðaltal: Meðallaun allra svarenda í viðkomandi starfsstétt í apríl 2016.

Miðgildi: Launatalan í miðjunni þegar öll svör eru skoðuð. Helmingur svarenda er með hærri laun en miðgildið segir til um og helmingur er með lægri laun.

25% mörk: Fjórðungur svarenda er með lægri laun en þessi tala sýnir og eru þrír af hverjum fjórum með hærri laun en þessi.

75% mörk: Fjórðungur svarenda er með hærri laun en þessi tala sýnir og eru þá þrír af hverjum fjórum með lægri laun en þessi.

LAUNAMUNUR KYNJANNA ÓBREYTTUR

Kynbundinn launamunur innan VR er 10% og hefur ekki breyst marktækt á síðustu árum, þrátt fyrir harða baráttu. Ef við lítum lengra aftur í tímann hefur þó dregið saman með kynjunum - árið 2001 var kynbundinn launamunur innan VR 13,8% sem er marktækt hærri en sá munur sem við sjáum í dag. Vísendingar eru um að launamunurinn haldist í hendur við hagsveiflu, hann aukist í uppsveiflu en minnki í samdrætti.

MUNUR Á HEILDARLAUNUM 14,2%

Í launakönnun VR er munur á launum kynjanna skoðaður miðað við laun í janúar ár hvert.¹ Í fyrsta lagi er skoðaður munur á heildarlaunum karla og kvenna í fullu starfi sem hlutfall af launum karla en það sýnir hversu lægri laun kvenna eru. Í janúar á þessu ári voru laun karla innan VR að meðaltali tæplega 648 þúsund á mánuði en kvenna tæplega 556 þúsund. Munurinn var 14,2% sem er sami munur og árið 2015. Mestur var munurinn á heildarlaunum kynjanna árið 2000, 20,4%. Lækkunin á tímabilinu 2000 til 2016 er marktæk.

KYNBUNDINN LAUNAMUNUR 10%

Kynbundinn launamunur er sá munur sem er á launum karla og kvenna að teknu tilliti til áhrifaþátta á laun ((sjá umfjöllun á næstu síðu) Þegar búið er að taka tillit til þeirra stendur í ár eftir 10% munur – kynbundinn

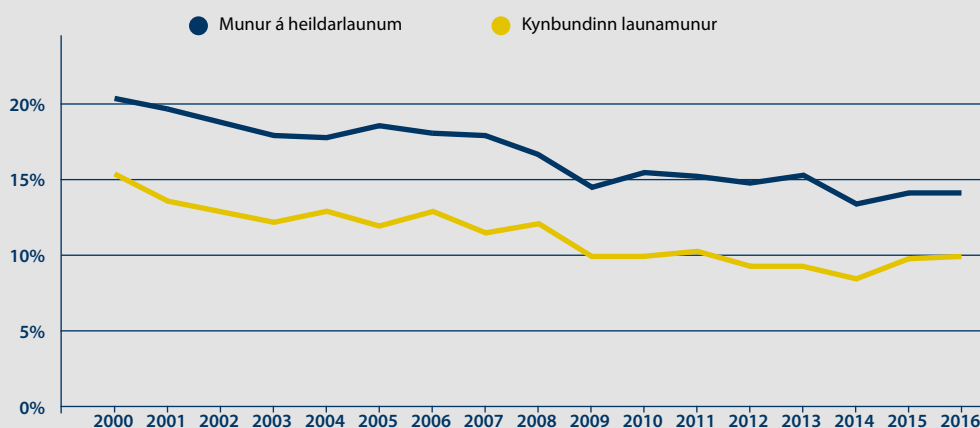
launamunur. Í fyrra var þessi munur 9,9%. Breytingin á milli ára er ekki marktæk, það þarf að leita nokkur ár aftur í tímann til að sjá marktækan mun m.v. stöðuna í dag. Árið 2014 var kynbundinn launamunur innan VR 8,5% og hefur ekki mælst lægri. Strax árið eftir jókst munurinn á nýjan leik og var 9,9% eins og áður sagði. Sú breyting var hins vegar innan skekkjumarka.

Á línuritinu má sjá þróun á launum kynjanna frá aldamótum en mæling á tímabilinu er samanburðarhæf (athugið að y-ásinn sýnir hæst 25%). Eins og sjá má var kynbundinn launamunur almennt meiri á árunum fyrir hrun, frá 11,6% þegar hann var lægstur og upp í 15,3% þar sem hann var hæstur. Árið 2009, strax í kjölfar hrunsins, dró úr launamuninum en sú breyting var rétt innan skekkjumarka. Vonir stóðu til að munurinn héldi áfram að minnka, en þróunin síðustu tvö árin bendir til hins gagnstæða, launamunur kynjanna virðist aftur vera að aukast.

UPPSVEIFLA = AUKINN LAUNAMUNUR?

Þegar þróunin á þessu tímabili er skoðuð má sjá vísendingar um að launamunurinn hreyfist í takt við sveiflu í hagkerfinu. Í uppsveiflu, t.d. á árunum fyrir hrun og svo á síðustu tveimur árum, eykst launamunurinn. Þegar hagkerfið dregst saman, minnkar launamunurinn, eins og sjá má glögglega á fyrstu árum aldarinnar sem og árunum eftir hrun. Hafa verður í huga að hér er verið að skoða mjög stutt tímabil og að ekki er marktækur munur milli einstakra ára. Engu að síður er þetta áhugaverð þróun sem mikilvægt er að fylgjast með.

ÞRÓUN Á LAUNAMUN KYNJANNA



LAUNAMUNUR STARFSSTÉTTA

Eins og fram kemur er kynbundinn launamunur innan VR að meðaltali 10% í dag. Þetta er miðað við svarendur í 100% starfi. En hver er staðan þegar stök starfsheiti eru skoðuð ofan í grunninn?

Við skoðuðum nokkur starfsheiti ítarlega. Hér að neðan er birt dæmi af sölufulltrúum. Í launakönnun VR merkja 299 svarendur við það starfsheiti, 197 karlar og 102 konur. Eins og sjá má hér að neðan eru karlar og konur sem gegna þessu starfi um margt lík. Munurinn á heildarlaunum kynjanna hér er 11,1% en þegar tekið hefur verið tillit til allra þessara þátta er kynbundinn launamunur hjá sölufulltrúum 7,5%, körlum í vil.

LAUNAMUNUR STARFSSTÉTTA

Sölufulltrúar	Karlar	Konur
Hefur mannaforráð	4%	2%
Fjöldi undirmanna	2,3	2,5
Lokið framhaldsskóla	44%	43%
Lokið háskólanámi (þ.m.t. diplómanám)	18%	21%
Vinnur hjá fyrirtæki með 100+ starfsmenn	31%	42%
Vinnur hjá fyrirtæki með 20 – 99 starfsmenn	46%	45%
Fær greitt skv. fastlaunasamningi	36%	33%
Fjöldi vinnustunda á viku, meðaltal í janúar	43,9	41,7
Starfsaldur, meðaltal í árum	11,5	6,9
Lífaldur, meðaltal í árum	42,7	39,4

Laun	Karlar	Konur
Grunnlaun, meðaltal á mánuði	Kr. 477.225	Kr. 424.853
Aðrar greiðslur, t.d. yfirvinna, meðaltal á mánuði	Kr. 60.937	Kr. 53.811
Heildarlaun, meðaltal á mánuði	Kr. 538.162	Kr. 478.664

Þegar farið er í gegnum fleiri starfsheiti sést að yfirleitt er munur körlum í hag. Hjá forstöðumönnum er kynbundinn launamunur 4,7%. Hann er 4,9% hjá sölustjórum en 10,4% hjá þjónustufulltrúum. Munurinn er 18,4% hjá verslunarstjórum en hins vegar er enginn munur á launum karla og kvenna sem gegna starfi fjármálastjóra.

Á vef VR er birt samskonar greining á þessum starfsheitum og sjá má hér að ofan hvað varðar sölufulltrúa.

¹ Launakönnun VR er yfirleitt gerð miðað við laun í janúar ár hvert. Í ár gerði félagið tvær kannanir, fyrst var spurt um laun í janúar og síðan um laun í apríl. Í útreikningi á launamun kynjanna eru eingöngu notaðar niðurstöður úr fyrri launakönnun félagsins, laun í janúar eins og verið hefur undanfarin ár.

HLUNNINDI OG AUKAGREIÐSLUR TIL KARLA

Þegar launastaða kynjanna á vinnumarkaði er skoðuð, eins og hún birtist í niðurstöðum launakönnunar VR, kemur ýmislegt áhugavert í ljós. Karlar fá til að mynda frekar aðrar greiðslur sem hluta heildarlauna sinna en konur, 73% karla fá einhverjar aukagreiðslur með launum en 61% kvenna. Til dæmis eru 35% karla með bílastyrk en 26% kvenna. Bílastyrkur karla er einnig umtalsvert hærrí en kvenna, um 54 þúsund að meðaltali á mánuði á móti 38 þúsund hjá konum.

Þá er einnig umtalsverður munur á milli kynjanna þegar kemur að hlunnindum, 87% karla fá hlunnindi á móti 74% kvenna. Mikill munur er t.d. hvað varðar farsíma og símakostnað, 59% karla fá greiddan símakostnað og 57% fá farsíma frá vinnunni. Hjá konum er þetta hlutfall lægra, 42% kvenna fá greiddan símakostnað og 34% fá farsíma frá vinnunni.

KARLAR ÁNÆGDARI MEÐ LAUNIN

Þetta skilar sér í ólíku viðhorfi kynjanna til launanna sinna, karlar eru ánægðari með launin sín en konur. Almennt segjast 54% svarenda í launakönnuninni vera ánægð með launin, 57% karla en 51% kvenna. Hins vegar er hlutfallslegur munur á þeim launum sem viðkomandi fær og þeim sem hann telur sanngjörn meiri hjá körlum en konum, 15,8% á móti 14,6% og er sá munur marktækur.

LENGRI VINNUVIKA KARLA

Karlar vinna fleiri stundir í viku hverri en konur, jafnvel þó verið sé að bera saman einstaklinga í fullu starfi. Vinnuvika karla var 45,1 stund að meðaltali í janúar í ár en kvenna 42,3 stundir. Karlar eru líka mun líklegri til að vinna fjarvinnu en konur – 43,2% karla vinna fjarvinnu en 34,4% kvenna. Ekki er hins vegar munur á því hversu marga tíma kynin vinna í fjarvinnu, tæplega 6 klst. í viku. ^{va}

HVERJIR ERU ÁHRIFAPÆTTIR Á LAUN?

Í útreikningi VR á kynbundnum launamun er tekið tillit til þátta sem snúa að vinnumarkaðastöðu einstaklinga og geta haft áhrif á laun kynjanna, þ.e. málefnalegra þátta. VR tekur þannig ekki inn í útreikninga á launamun lýðfræðilegar breytur eins og hjúskaparstöðu eða fjölda barna. Þeir þættir sem teknir eru inn í útreikning á kynbundnum launamun innan VR eru: Aldur, starfsaldur, starfsstétt, atvinnugrein, menntun, mannaforráð, vaktavinna og vinnutími sem er stærsti áhrifþátturinn. Hafa ber í huga að eingöngu eru borin saman laun einstaklinga í fullu starfi. Kynbundinn launamunur er þannig sá munur sem er á launum karla og kvenna eftir að tekið hefur verið tillit til ofangreindra þátta.

ER LÝÐRÆÐI Á VINNUSTAÐNUM?

Félagsmenn VR taka virkan þátt í að móta starf sitt og hafa áhrif á ákvarðanatöku á eigin vinnustað. Þetta á sérstaklega við um starfsmenn smærri fyrirtækja sem telja frekar en starfsmenn stærri fyrirtækja að leitað sé þeirra álits og samráð haft við þá um breytingar. Starfsmönnum fyrirtækja þar sem starfa færri en 100 finnst marktækt auðveldara að koma fram með tillögur að umbótum eða breytingum á eigin vinnustað en starfsmönnum stærri fyrirtækja.

STÆRÐIN HEFUR ÁHRIF

Rétt rúmlega helmingur starfsmanna fyrirtækja þar sem starfsmenn eru 100 eða fleiri (55%) segjast hafa áhrif á ákvarðanatöku innan vinnustaðarins. Í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru færri en 100 er þetta hlutfall 64%. Í smærri fyrirtækjum segjast einnig fleiri taka þátt í að móta eigið starf og að leitað sé álits þeirra á ákvörðunum sem snerta starf þeirra. Þá segja 65% svarenda smærri fyrirtækjanna að leitað sé samráðs við starfsfólk áður en gerðar eru breytingar á þeirra vinnustað en 55% starfsmanna stærri fyrirtækjanna eru sammála því.

HLUTFALL ÞEIRRA SEM ER SAMMÁLA STAÐHÆFINGUNNI

	Færri en 100 starfsmenn	Fleiri en 100 starfsmenn
Ég hef áhrif á ákvarðanatöku innan vinnustaðarins	64%	55%
Ég er þátttakandi í að móta starfið í minni deild	81%	74%
Ég er beðin/n um álit á ákvörðunum sem snerta starf mitt	82%	78%

HVAÐ FINNST ÞÉR?

Tveir af hverjum þremur svarendum í könnuninni eða 66% segja að það sé létt að koma með tillögur að umbótum eða breytingum á vinnustaðnum en um 12% finnst það erfitt. Það virðist auðveldara fyrir starfsmenn minni fyrirtækja, 69% þeirra segja að þeim finnst létt að leggja fram tillögur til breytinga en í stærri fyrirtækjum er þetta hlutfall 60% í þeim stærri.

Svipaður munur er þegar spurt er hvort stjórnendur nýti hugmyndir starfsmanna til að bæta vinnustaðinn, í heild segja 62% að hugmyndir þeirra séu vel nýttar, í stærri fyrirtækjum er þetta hlutfall þó aðeins 55% en 66% í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru færri en 100. Allur munur eftir stærð fyrirtækjanna hvað þetta varðar er marktækur.





MUNUR EFTIR KYNJUM

Það er áhugavert að nokkur munur er eftir kynjum hér og er hann allajafna körlum í hag. Í heild segjast 60% svarenda hafa áhrif á ákvarðanatöku innan vinnustaðarins, umtalsvert fleiri karlar en konur.

HLUTFALL ÞEIRRA SEM ER SAMMÁLA STAÐHÆFINGUNNI

	Allir	Karlar	Konur
Ég hef áhrif á ákvarðanatöku innan vinnustaðarins	60%	68%	54%
Ég er þátttakandi í að móta starfið í minni deild	78%	81%	76%
Ég er beðin/n um álit á ákvörðunum sem snerta starf mitt	80%	81%	79%

Þá segja 68% karla það vera létt að koma með tillögur að umbótum eða breytingum á vinnustaðnum en 64% kvenna eru þeirrar skoðunar. Allur munur á milli kynjanna er marktækur.

ER STARFSMANNAFUNDUR Í ÞÍNU FYRIRTÆKI?

Í flestum fyrirtækjum eru haldnir starfsmannafundir þar sem málefni vinnustaðarins eru rædd, sums staðar eru reglubundnir fundir. Hátt í níu af hverjum tíu svarendum í könnuninni sögðu að einn fundur hið minnsta hefði verið haldinn á undangengnum 12 mánuðum. Hjá þriðjungi voru fundirnir að minnsta kosti fimm talsins. Stærð hefur hér áhrif, mun líkleggra er að haldnir séu fundir í stærri fyrirtækjum. Hjá fjórðungi minnstu fyrirtækjanna – þar sem starfsmenn eru færri en 20 – var enginn starfsmannafundur haldinn á árinu, að því er starfsmenn segja, en samsvarandi hlutfall í stærstu fyrirtækjunum var 10%.

Það er einnig umtalsverður munur eftir atvinnugreinum. Starfsmannafundir, fimm eða fleiri fundir voru haldnir á árinu í helmingi fjármálafyrirtækja og annarra fyrirtækja í sérhæfðri þjónustu en í verslun var þetta hlutfall aðeins 16%. Fjórðungur svarenda í þessari atvinnugrein sagði að enginn fundur hafi verið haldinn í fyrirtækinu. [VR](#)

Í launakönnun VR í ár var leitast við að mæla þátttöku starfsmanna í ákvarðanatökum um eigið starf og breytingar á sinni starfsstöð. Það má segja að þarna sé verið að kanna lýðræði á vinnustöðum félagsmanna VR. Niðurstaðan er sú að mikill meirihluti tekur þátt í að móta eigið starf og er virkur þátttakandi í ákvarðanatöku á vinnustaðnum.



TRÚNAÐARMAÐURINN ELÍN VALGERÐUR GAUTADÓTTIR

Nafn: Elín Valgerður Gautadóttir

Aldur: 31 árs

Vinnustaður: Hagkaup

HVAÐ GERIRÐU Í FRÍTÍMA ÞÍNUM?

Ég reyni að nýta sumarið í það að dvelja úti á golfvelli, þótt svo ég sé ekkert svakalega hæfileikarík, auk þess nýt ég þess rosalega að komast í sveitina til foreldra minna með fjölskylduna og taka þátt í búskapnum. Ég les mjög mikið á veturna og jólin koma ekki nema ég fái allavega eina bók í jólagjöf og get ég lesið sömu bækurnar aftur og aftur. Eins og staðan er í dag er ég í skóla ásamt því að vera í fullri vinnu og með fjölskyldu svo frítíminn minn þessa stundina fer aðallega í það að læra og vera í skólanum á kvöldin og um helgar og vera með manningum mínum og syni okkar. Svo núna í desember þá klára ég vonandi námið og hef þá meiri tíma til að sinna áhugamálum mínum.

HVAÐ HEFURÐU UNNIÐ LENGI HJÁ HAGKAUP?

Ég byrjaði 1. september 2009 svo það eru komin 7 ár með einu fæðingarorlofi og einu hléi.

HVAÐ HEFURÐU VERIÐ LENGI TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hlaut þá útnefningu eftir kosningar á vinnustaðnum í mars 2013 og fékk endurkosningu í mars 2015.

HVAÐ GERIR TRÚNAÐARMAÐURINN Á VINNUSTAÐNUM?

Starf trúnaðarmannsins hjá Hagkaupum felst aðallega í því að fara yfir launaseðla og taxtatöflur og útskýra, almenn réttindi og tilfallandi samskiptaörðugleika sem koma upp á vinnustaðnum.

HVERNIG FRÆÐSLU HEFURÐU SÓTT ÞÉR SEM TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hef alltaf mætt á kynningarfundum þegar verið er að kynna nýjan kjarasamning og hef haft samband við VR ef það er eitthvað sem ég þarf nánari útskýringu á. Ég hef einnig stuðst við fyrri starfsreynslu þar sem ég átti mikil samskipti við stéttarfélag út um allt land varðandi réttindi.

HEFURÐU FARIÐ Á VIÐBURÐI HJÁ VR ÆTLAÐA TRÚNAÐARMÖNNUM?

Ég fór á nokkra viðburði á árunum 2013-2015 og bar hæst vorferðin sem ég fór í 2015, en viðurkenni fúslega að ég hef ekki verið mjög virk að mæta á viðburði síðasta vetur vegna námsins.

HVERNIG KEMURÐU UPPLÝSINGUM Á FRAMFÆRI VIÐ SAMSTARFSFÉLAGA ÞÍNA VARÐANDI STYRKI OG AÐRA ÞJÓNUSTU SEM ER Í BOÐI HJÁ VR?

Ef leitað er til mín og ég spurð um styrki og annað þá hjálpa ég viðkomandi að finna upplýsingarnar og leiðbeiningar. Ef eitthvað sérstakt er í gangi, eins og t.d. kosning um kjarasamning, þá reyni ég að hvetja fólk til þess að kynna sér það sem sett er fram og kjósa.

HVAÐ HEFUR ÞÚ LÆRT AF ÞVÍ AÐ VERA TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hef lært mikið af því að afla upplýsinga fyrir samstarfsfólkið er varðar almenn réttindi fólks. [VR](#)



RÁÐSTEFNA TRÚNAÐARMANNA VR

VR vinnur markvisst að því að fræða og efla tengsl við trúnaðarmenn. Haldin var ráðstefna fyrir trúnaðarmenn fyrr á þessu ári þar sem um 100 trúnaðarmenn komu saman. Ráðstefnan var sérsniðin að þörfum trúnaðarmanna þar sem sérfræðingar á kjaramálasviði VR fóru yfir mikilvæg málefni fyrir trúnaðarmenn. Einnig fóru sérfræðingar á þjónustusviði VR yfir hvað VR gerir fyrir félagsmenn og hvernig trúnaðarmenn geta komið upplýsingum á framfæri til starfsmanna.

Einnig komu inn utanaðkomandi fyrirlesarar. Anna Steinsen fór yfir hvernig hægt er að skapa öflugna liðsheild og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson fór yfir fjölbreytni á vinnustað en VR var á þessum tímamarki að fara í nýja auglýsingaherferð í tengslum við fjölbreytni og hversu mikilvægt er fyrir fyrirtæki að vera með fjölbreytileika í starfsmannahaldi.

Það var mat þeirra sem mættu á ráðstefnuna að hún hefði verið fræðandi og skemmtileg og er það von VR að hægt verði að gera slíka ráðstefnu að föstum lið hjá félaginu.





NÝIR OG ENDURKJÖRNIR TRÚNAÐARMENN VR

NAFN

Alfreð Alfreðsson
Axel V. Egilsson
Bára Jóhannsdóttir
Fjóla K. Guðmundsdóttir
Guðbirna K. Þórðardóttir
Jóhanna Birgisdóttir
Lára Björg Ágústsdóttir
Magnús Orri Haraldsson
Natalie T. N. Antonsdóttir
Ólafur Róbert Ólafsson
Óli Hrafn Ólafsson
Unnur Ósk Björnsdóttir
Vala Ólöf Kristinsdóttir

VINNUSTAÐUR

Samhjálp
Sendiráð Bandaríkjanna
Iceland Travel
Bookingdotcom ehf.
Ungmennafélag Íslands
Sjóvá
Halldór Jónsson ehf.
PricewaterhouseCoopers
Samhjálp
Vörður tryggingar
Höldur ehf- bílaleiga Akureyrar
Vörður tryggingar
Iceland Travel

Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?

ÁHUGAVERÐ NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN VR

ALLT UM KJARAMÁL

7. OKTÓBER KL.9.00-12.00

Leiðbeinandi:

Elías G. Magnússon, forstöðumaður kjaramálasviðs VR

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

VEISTU ALLT UM SJÓÐI OG ÞJÓNUSTU VR?

19. OKTÓBER KL. 9.00 – 12.00

Leiðbeinandi:

Selma Kristjánsdóttir, sérfræðingur á þróunarsviði VR

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

LESTUR LAUNASEÐLA

3. NÓVEMBER KL. 9.00-12.00

Leiðbeinandi:

Guðmundur Hilmarsson, verkefnastjóri hjá Félagsmálaskóla alþýðu

Megináhersla er á skilning trúnaðarmanna á uppbyggingu launaseðla og skyldur atvinnurekenda um upplýsingar jafnhliða launagreiðslum. Þjálfun í útreikningum á yfirvinnu, stórhátíðarkaupi og vaktaráögum og vinnutíma er mikilvægur þáttur í náminu. Lögð er áhersla að trúnaðarmenn tileinki sér vönduð vinnubrögð til að lágmarka hættu á mistökum. Meginverkefni námskeiðsins er að þátttakendur reikni út launagreiðslur frá grunni.

ÁSKORANIR TRÚNAÐARMANNA Á FJÖLBREYTTUM VINNUSTAÐ

17.NÓVEMBER KL. 09.00-12.00

Leiðbeinandi:

Unnur Magnúsdóttir þjálfari frá Dale Carnegie

Á námskeiðinu verður farið yfir þær áskoranir sem við stöndum frammi fyrir á fjölbreyttum vinnustöðum. Við lærum að þekkja okkur sjálf, okkar leiðtoga til og hvernig við vinnum á áhrifaríkan hátt með ólíkum einstaklingum. Umfram allt lærum við leiðir til að mynda tengsl og traust.

HÖFUÐBORGAR- RÁÐSTEFNAN HALDIN Á ÍSLANDI

Fulltrúar stéttarfélaganna í verslun og þjónustu í höfuðborgum Norðurlandanna hittast árlega á ráðstefnu þar sem farið er yfir málefni líðandi stundar. Þetta árið sá VR um ráðstefnuna en hún var haldin á Hilton Reykjavík Nordica hótelinu dagana 15.- 17. ágúst sl. og komu til okkar fulltrúar frá Finnlandi, Danmörku, Svíþjóð og Noregi.

Þema ráðstefnunnar að þessu sinni var „Fjölbreytileiki á vinnumarkaði“. Meðal annars var kynnt ný herferð VR þar sem áhersla er lögð á mikilvægi fjölbreytileika í starfsmannahópum, bæði fyrir starfsfólkið og atvinnulífið í heild. Innan þessa þema var fjallað um unga fólkið og hvernig stéttarfélag geta náð til þessa mikilvæga hóps. VR kynnti VR-Skóla lífsins sem vakti mikla athygli enda er hér um að ræða einstakt framtak.

Ráðstefna af þessu tagi er mikilvægur liður í samstarfi stéttarfélaganna á Norðurlöndunum og veitir ómetanlega innsýn í þau verkefni sem stéttarfélagin eru að fást við hverju sinni.



EINFALT FYRIR FYRIRTÆKI AÐ SÆKJA UM STARFSMENNTASTYRKI

Vill þitt fyrirtæki fá heimsókn frá ráðgjafa?

Allmörg fyrirtæki eiga rétt á styrk frá fleiri en einum starfsmenntasjóði. Nú geta þau sótt um styrki vegna náms og þjálfunar starfsmanna á einum stað á vefsíðu Áttarinnar. www.attin.is er sameiginleg vefgátt starfsmenntasjóða á almennum vinnumarkaði þar sem fyrirtæki geta sótt um styrki með einni umsókn í marga sjóði samtímis.

Fyrirtæki eiga þann kost að sækja um styrki til starfsmenntasjóða/setra vegna námskeiða/náms og/eða ráðstefna sem starfsmenn þeirra sækja og fyrirtæki standa straum af.

STARFSMENNTASJÓÐIR Á WWW.ATTIN.IS ERU:

- Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks
- Starfsmenntasjóður verslunarinnar
- Starfsafl
- Landsmennt
- Sjómennt
- Iðan fræðslusetur
- Rafiðnaðarskólinn
- Menntunarsjóður Verkstjórasambands Íslands

Á næstu vikum og mánuðum mun kynningarherferð sjóðanna/setra sem standa að tilkomu Áttarinnar eiga sér stað. Um kynningarheimsóknir er að ræða þar sem farið er yfir möguleika fyrirtækja varðandi Áttina og farið yfir þætti eins og reglur þeirra sjóða sem tengjast fyrirtækinu og eins hvað hægt er að sækja um á Áttinni.

Vert er að geta þess að nú stendur Fræðslustjóri að láni öllum fyrirtækjum til boða þeim að kostnaðarlausu. Sjá nánar á www.attin.is.



ALFA LÁRA GUÐMUNDSDÓTTIR MANNAUÐSSTJÓRI A4

A4 fór að huga betur að fræðslumálum starfsmanna fyrir 3 árum og í kjölfarið var farið af stað með verkefnið Fræðslustjóri að láni. Þau fengu til liðs við sig Attendus sem sá um framkvæmdina í gegnum verkefnið Fræðslustjóri að láni sem reyndist þeim gríðarlega vel. Ráðgjafinn greindi fræðsluþarfir fyrirtækisins í samstarfi við starfsmenn og stjórnendur og lagði fram fræðsluáætlun byggða á greiningunni.

HVER ER SÝN FYRIRTÆKISINS VARÐANDI STARFSÞRÓUN STARFSMANNA?

„Starfsþróun er samstarfsverkefni fyrirtækisins og starfsmanna. Fyrirtækið lítur svo á að mikilvægt sé að hver starfsmaður fái viðeigandi kennslu og þjálfun til að sinna starfi sínu. Fyrirtækið hefur markað sér stefnu í fræðslumálum og er starfsþróun stór hluti af henni. Við leggjum áherslu á að starfsþróun eigi sér stað með fræðslu og námskeiðum bæði innanhúss og utan og höfum við stofnað A4 skólann sem fyrirtækið starfrækir til að göfga þekkingu starfsmanna sem hér starfa. A4 skólinn er stöðugt í mótun og verður öflugri eftir sem á líður. Við leggjum áherslu á að fjárfesta í okkar góða fólki meðal annars í gegnum starfsþróun.“

HVERNIG STYÐUR FYRIRTÆKIÐ VIÐ ÞÁ SÝN?

„Fyrirtækið tekur mið af ábendingum starfsmanna um hvar starfsmenn vilja auka sína þekkingu. Innanhúss er mikil áhersla lögð á vöruþekkingu starfsmanna og er hún eflid með margvíslegum hætti. Starfsmenn eru hvattir til að koma með óskir um nám eða námskeið og hvert tilfelli er skoðað sérstaklega. Fyrirtækið leggur áherslu á að styrkja starfsmanninn til náms í allri þekkingu eða styrkingu sem nýtist starfsmanninum í hans starfi. Störf hjá A4 er mjög fjölbreytt og því er þetta breytt úrval náms og námskeiða sem við höfum styrkt til þessa.“

HVERNIG SNÝR STARFSFÓLK SÉR VARÐANDI STARFSMENNTUN?

„Annað hvort bendir yfirmaður starfsmanni á námskeið eða nám sem hann telur styrkja starfsmanninn í starfi eða starfsmaður kemur sjálfur með óskir til yfirmanns eða mannauðsstjóra. Á síðastliðnu ári hafa starfsmenn okkar sótt nám og námskeið meðal annars hjá Mími- símenntun, Dale Carnegie, Háskólanum í Reykjavík, Opna háskólanum ásamt VR Skóla lífsins svo eitthvað sé nefnt.“ [VR](#)

ERT ÞÚ REYNSLUNNI RÍKARI?

Vissir þú að þú getur látið meta starfsreynslu þína og hæfni og nýtt þér niðurstöðurnar til að ljúka formlegu námi?

Raunfærnimat gefur verslunarfólki tækifæri til að fá þekkingu sína og færni staðfesta. Niðurstöðurnar er hægt að nýta til að halda áfram námi. Mat á raunfærni hefur reynst hvati fyrir fullorðin fólk á vinnumarkaði til að ljúka formlegu námi. Þar með styrkist staða þess á vinnumarkaði, fagstéttanna, fyrirtækjanna og þjóðarinnar almennt hvað varðar þekkingarstig og framþróun.

Raunfærnimat er ókeypis fyrir þátttakendur og er góð leið til að fá staðfestingu á kunnáttu og sinni og færni. Mikil áhersla er lögð á að náms- og starfsráðgjafi fylgi einstaklingnum allan tímann og styðji hann í ferlinu. Fyrir tímabundið fólk á vinnumarkaði er mikill ávinningur að taka þátt í raunfærnimati en allt ferlið tekur aðeins um það bil 8 klukkustundir.

Nú stendur yfir raunfærnimat fyrir verslunarfólk hjá Mími-símenntun og hafa nokkrir þátttakendur þegar lokið matsviðtölunum með mjög góðum árangri og eru þessa dagana að hitta náms- og starfsráðgjafa til fara yfir næstu skref. Einnig er raunfærnimat á móti skrifstofugreinum í boði og er það unnið í samstarfi við Skrifstofubraut Menntaskólans í Kópavogi líkt og undanfarin ár.



REYNSLAN ER DÝRMÆTUR SKÓLI

Bjarni Þór Gunnarsson hóf störf hjá A4 aðeins fjórtán ára gamall og vann þá í hlutastarfi á lagernum. Bjarni hefur unnið sig upp hjá fyrirtækinu á þeim 11 árum sem liðin eru frá því hann byrjaði en í dag starfar hann sem verslunarstjóri A4 í Hafnarfirði. Í sumar fór Bjarni í raunfærnimat hjá Mími- símenntun og fékk staðfest hversu dýrmæt starfsreynsla hans væri í raun og veru.

HVERNIG FRÉTTIRÐU AF RAUNFÆRNIMATINU?

„Alfa mannauðsstjóri A4 lét mig vita af því að þetta væri í boði og spurði mig hvort ég vildi ekki fara. Ég hafði ekki hugmynd um að þetta væri til en var alveg til í að prófa. Ég var því hvattur af mínum yfirmönnum til að fara og fékk þar af leiðandi fullan stuðning.“

HVERNIG FER MATIÐ FRAM?

„Matið fór þannig fram að ákveðnar spurningar voru lagðar fyrir og ég svaraði þeim bara eins vel og ég gat. Þetta var fyrst og fremst ákveðið mat á sjálfum mér, spurningar sem snúa að því í hverju manni finnist maður sjálfur vera góður. Svo fór ég í viðtal og fékk að vita niðurstöðurnar í matinu.“

Í viðtalinu fórum við saman í gegnum allar spurningarnar og stundum var ég beðinn að útskýra eitthvað nánar og þá kom í ljós að maður var kannski að vanmeta sjálfan sig í einhverjum ákveðnum atriðum. Viðtalið var því mjög mikilvægur partur í þessu og gagnlegt.“

HVERNIG TELURÐU AÐ RAUNFÆRNIMATIÐ MUNI NÝTAST ÞÉR Í STARFI?

„Mér finnst ég aðallega ná að meta reynslu mína á vinnumarkaði betur og hvað hún hefur í raun mikið að segja. Í matinu sér maður líka hvar hæfileikarnir liggja, hvernig maður getur nýtt þá betur og hvað maður er vel hæfur til að gera það sem maður er að gera.“

LANGAR ÞIG AÐ EFLA ÞIG FREKAR, LÆRA VERSLUNARSTJÓRNUN T.D.?

„Já það væri auðvitað gaman að læra meira og það var talað um að þetta gildi sem einingar í framhaldsskóla og miðað við mína starfsreynslu gæti ég klárað stúdentinn í HR svo að það er alveg eitthvað sem ég hef áhuga á að skoða og læra þá jafnvel meira.“

MYNDIRÐU MÆLA MEÐ ÞVÍ AÐ FARA Í RAUNFÆRNIMAT?

„Já ég myndi gera það, þetta er vel þess virði. Maður sér það vel í matinu hvað maður hefur í raun aflað sér mikillar reynslu á vinnumarkaðnum.“ 



SVINDL Á VINNUMARKAÐI

Malgorzata Katrín Molenda sinnir vinnustaðaeftirliti ásamt öflugum hópi sérfræðinga en vinnustaðaeftirlitið er hluti af verkefninu „Einn réttur- ekkert svindl“ sem er samstarfsverkefni ASÍ og aðildarsamtaka þess.

Malgorzata er 28 ára gömul og kemur frá Póllandi. Hún fluttist til Íslands með fjölskyldu sinni fyrir fimmtán árum og bjó fyrstu sjö árin austur á Seyðisfirði. Malgorzata kláraði stúdentspróf frá Menntaskólanum á Egilsstöðum árið 2007 og hefur síðastliðin átta ár stundað nám í Háskólanum í Reykjavík en hún er með Bsc gráðu í viðskiptafræði, meistarafráðu í alþjóðaviðskiptum og leggur nú stund á meistaranám í mannauðsstjórnun og vinnusálfræði.

HVERT ER MARKMIÐIÐ MEÐ VINNUSTAÐAEFTIRLITI?

„Markmiðið með vinnustaðaeftirliti og verkefninu „Einn réttur- ekkert svindl“ er að bæta stöðu fólks á vinnumarkaði eins og innflytjenda og skólafólks en þessir hópar eru í mestri hættu á að vera beittir misrétti á vinnumarkaðnum. Þá stefnum við að því að útrýma svartri atvinnustarfsemi og bæta almennt stöðuna á íslenskum vinnumarkaði.“


HVERNIG FER VINNUSTAÐAEFTIRLIT FRAM?

„Venjulegur dagur í vinnunni hefst á því að öll teymi safnast saman og fara yfir stöðuna. Eftir það förum við út og heimsækjum vinnustaði sem valdir eru af handahófi eða ef stéttarfélag hafa fengið ábendingu um að eitthvað sé ekki lagi. Fyrst eru starfsmenn spurðir hvort þeir eigi vinnuskírteini og ef þeir eiga ekki slík skírteini útskýrum við mikilvægi skírteinanna og lög þess efnis sem voru sett 2010 um vinnustaðaskírteini og eftirlit á vinnustöðum. Þá er vinnuveitandanum gefinn ákveðinn frestur til að útvega vinnuskírteini fyrir alla starfsmenn sína áður en farið er í frekari aðgerðir.“

HVERNIG MÁL HAFIÐ ÞIÐ VERIÐ AÐ FÁST VIÐ?

„Það eru alls konar mál sem hafa komið upp síðan ég byrjaði í þessu verkefni, bæði mál sem tengjast hælisleitendum og einnig fólks sem kemur í svokallað starfsnám en vinnan virðist ekki vera hluti af náminu og er ólaunuð.“

MIKILVÆGI VINNUSTAÐAEFTIRLITS?

„Vinnustaðaeftirlit er mjög mikilvægt tæki til að bæta stöðu fólks á vinnumarkaði. Innflytjendur og ungt fólk eru í verstri stöðu þar sem það er líkleggra að þau þekki ekki sinn rétt og vita ekki hver lágmarkslaunin eru. Vinnuveitendur nýta sér síðan þessa vankunnáttu fólks til minnka kostnað starfsmannahalds. Þess vegna er svo mikilvægt að þekkja réttindi sín.“ 

Kjaramálasvið VR tekur við öllum ábendingum í síma 510-1700 eða á netfangið vr@vr.is



ERTU AÐ SKIPTA UM STARF?

Hér eru nokkur atriði sem þú þarft að hafa í huga við starfslok.

Vinumarkaðurinn hefur breyst umtalsvert frá hrúni en í kjölfar hrunsins tóku fjölmargir starfsmenn á sig skerðingar með ýmsum hætti til þess að reyna að halda starfi sínu. Í dag er staðan almennt mun vænlegri fyrir starfsmenn sem hafa mun fleiri tækifæri til breytinga með það að markmiði að fá vinnu við hæfi og geta jafnframt gert ríkari kröfur til framgangs í starfi.

Bætt ástand á vinnumarkaði má sjá á því að hreyfanleiki starfsfólks hefur verið að aukast. Þessi hreyfanleiki skilar sér vel til sérfræðinga á kjaramálasviði VR sem aðstoða félagsmenn sem eru að huga að starfslokum. Hér að neðan er fjallað um helstu atriði sem þarf að hafa í huga við starfslok.

UPPSÖGN RÁÐNINGARSAMNINGS

Báðir aðilar vinnusambands - starfsmaður og atvinnurekandi - þurfa að ljúka vinnusambandi með uppsögn á þeim ráðningarsamningi sem er fyrir hendi milli aðila. Hér skiptir ekki máli hvort það er atvinnurekandinn sem segir starfsmanni upp störfum eða starfsmaðurinn segi upp starfi sínu. Báðir aðilar verða að virða uppsagnarfrestsákvæði kjarasamnings, nema samkomulag liggja fyrir um annað eða að annar hvor aðilinn hafi gerst alvarlega brotlegur í vinnusambandinu, sem getur mögulega leitt til fyrirvaralausrar riftunar á vinnusambandi.

Í kjarasamningi VR við atvinnurekendur segir um uppsagnarfrest að hann sé vika á fyrstu 3 mánuðum í starfi. Eftir 3 mánaða starf og upp að 6 mánuðum í starfi, er uppsagnarfrestur 1 mánuður sem bundinn er við mánaðamót. Eftir 6 mánuði í starfi er uppsagnarfrestur 3 mánuðir og



ELÍAS G. MAGNÚSSON
FORSTÖÐUMAÐUR
KJARAMÁLASVIÐS VR

uppsögn bundinn við mánaðamót. Starfsmenn sem hafa starfað lengur en 10 ár í sama fyrirtæki og eru eldri en 55 ára geta verið með 4 – 6 mánaða uppsagnarfrest (sjá nánar í kjarasamningi).

UPPGJÖR Á ORLOFI OG UPPBÓTUM

Þegar niðurstaða liggur fyrir um kjarasamningsbundinn uppsagnarfrest og komið er að starfslokum starfsmanns þarf að gera upp við hann orlof og uppbætur skv. kjarasamningi. Um orlof við starfslok er vísað til 8. gr. í lögum um orlof nr. 30/1987. Þar segir skýrum orðum að gera skuli upp allt orlof við starfsmanninn við starfslok. Það þýðir að með síðustu launagreiðslu skal gera upp allt það orlof sem starfsmaðurinn á inni hjá fyrirtækinu við starfslok. Orlofið gjaldfellur þannig við lok ráðningarsamnings aðila.

Auk þessa skal gera upp við starfsmann þegar hann hættir orlofs- og desemberuppbætur skv. kjarasamningi. Þessar uppbætur eru þá gerðar upp hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu hjá viðkomandi starfsmanni, sjá nánar grein 1.3. í kjarasamningi um desember- og orlofsuppbætur. Orlofsuppbót skv. kjarasamningi er frá 1. maí – 30. apríl ár hvert en desemberuppbót er tengd almanaksárinu, þ.e. frá 1. janúar – 31. desember. [v.a.](#)

Við starfslok skal gera upp við starfsmann áunnið orlof og orlofs- og desemberuppbætur skv. kjarasamningi VR auk launa.

STAÐA UNGS FÓLKS Á ÍSLANDI

Staða ungs fólks hefur verið mikið í umræðunni síðustu misseri, ekki síst fjárhagsleg staða þeirra. Ungt fólk hefur hækkað minna í launum en þeir sem eldri eru síðustu ár, það sýna tölurnar. En hver er skýringin? Í þessari grein er leitast við að skoða stöðu ungs fólks á Íslandi.

Ungt fólk á Íslandi hefur setið eftir hvað þróun launa varðar eins og sjá má á mynd 1 sem sýnir þróun atvinnutekna frá 1990 til 2014 eftir aldurshópum. Þar má sjá að ekki er eingöngu hægt að kenna hruninu um þessa þróun þó það hafi bitnað verst á einstaklingum undir 30 ára aldri líkt og skærbláu súlurnar sýna. Á tímabilinu 1990 til 2007 hækkuðu atvinnutekjur fólks yngra en 30 ára minna en annarra aldurshópa. Aldurshópurinn 70 til 84 ára fékk litla eða enga hækkingu atvinnutekna frá 1990 til 2007 eða jafnvel dróst saman í tekjum. Sé hins vegar litið til ráðstöfunartekna hækkuðu þær töluvert meira hjá þeim aldurshóp en hópnunum yngri en 30 ára.



VIÐAR INGASON
HAGFRÆÐINGUR VR

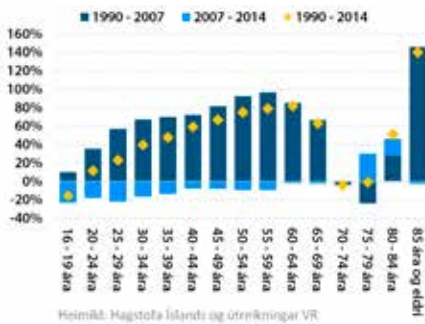
Ráðstöfunartekur þeirra hafa hækkað mun minna en annarra frá 1990 og kom hrunið þeim mun verr en öðrum aldurshópum.

Ýmsar vangaveltur eru uppi um mögulegar ástæður þessarar þróunar en í því samhengi hefur verið bent á lengri skólagöngu og færri góða tekjumöguleika ungs fólks en áður, t.d. vegna vertíðar. Þá er vinnumarkaðurinn orðinn tæknivæddari sem leiðir til þess að starfsreynsla kann að vera mikilvægari nú en áður.

VINNUMARKAÐURINN EFTIR ALDRI

Þróun á vinnumarkaði frá 1991 hefur verið afar ólík eftir aldurshópum. Mynd 3 og mynd 4 sýna að aldurshópurinn 16-24 ára sker sig úr hvað varðar þróun starfa, þ.e. hvort um sé að ræða fullt starf eða hlutastarf. Þeim hefur farið fækkandi sem er í fullu starfi en fjölgað sem er í hlutastarfi.

MYND 1 – ÞRÓUN ATVINNUTEKNA EFTIR ALDRI Á FÖSTU VERÐLAGI



Heimild: Hagstofa Íslands og útreikningar VR

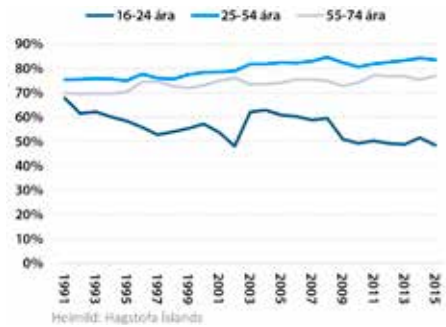
MYND 2 – ÞRÓUN RÁÐSTÖFUNARTEKNA EFTIR ALDRI Á FÖSTU VERÐLAGI



Heimild: Hagstofa Íslands og útreikningar VR

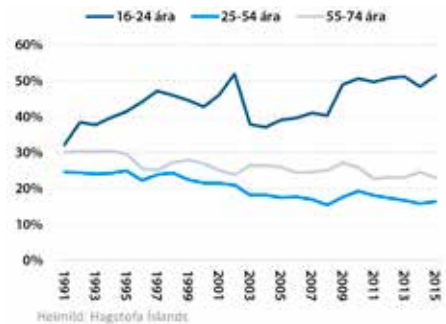
Mynd 2 sýnir ráðstöfunartekjur eftir aldri og er niðurstaðan sú sama og hvað atvinnutekjur varðar hjá unga fólkinu.

MYND 3 – HLUTFALL STARFANDI Í FULLU STARFI EFTIR ALDRI



Heimild: Hagstofa Íslands

MYND 4 – HLUTFALL STARFANDI Í HLUTASTARFI EFTIR ALDRI



Heimild: Hagstofa Íslands

Árið 1991 voru 67,8% fólks á aldrinum 16-24 ára í fullu starfi en aðeins 48,5% árið 2015. Á sama tíma fór hlutfall starfandi í hlutastarfi úr 32,2% upp í 51,5%. Munurinn á

hlutfalli þeirra sem er í fullu starfi og hlutastarfi hefur aðeins verið meiri einu sinni og var það árið 2002. Þessi þróun hefur leitt til þess að meðalfjöldi vinnustunda á hverri viku hefur fækkað mest hjá aldurshópnum 16 - 24 ára.

Mynd 5 sýnir breytingu í fjölda unninna vinnustunda milli 2003 og 2015 eftir aldurshópum. Meðalfjöldi vinnustunda dregst mest saman hjá aldurshópnum 16-24 ára eða 15,3% og má rekja allan þann samdrátt til tímabilsins 2007 til 2015. Samdrátturinn er um 4,1% hjá aldurshópnum 25-54 ára sem einnig má að mestu leyti rekja til efnahagshrunsins. Þá hefur meðalfjöldi vinnustunda á viku aukist um 0,7% fyrir aldurshópinn 55 til 74 ára.

Mikill samdráttur í fjölda unninna vinnustunda skýrir að miklu leyti þá stöðu sem við sjáum á mynd 1, þ.e. að yngri aldurshóparnir hafi setið eftir í þróun atvinnutekna.

TÍMAKAUPIÐ LYKILATRIÐI

Þegar við skoðum hve mikill samdrátturinn hefur verið í fjölda vinnustunda hjá yngri aldurshópnum er ekki að undra að sá hópur hafi ekki hækkað til jafns í heildarlaunum og aðrir aldurshópar. Þannig er gagnlegt að skoða tímakaup eftir aldri til að fá betri mynd af stöðunni, er það aðeins vinnutíminn sem leiðir til lægri atvinnutekna eða er tíma-kaupið einnig áhrifavaldur?

Vinnutími hefur áhrif á heildarlaun en ekki tímakaup. Staðan getur verið sú að ungt fólk hafi fengið sömu launa-hækkun og aðrir aldurshópar en ekki tækifæri til að vinna jafnmargar vinnustundir. Mynd 6 sýnir tímakaup þriggja aldurshópa. Miðað við þróunina á tímabilinu 2003 til 2014 hefur tímakaup yngri og eldri aldurshópa hækkað meira en tímakaup fólks á miðjum aldri.

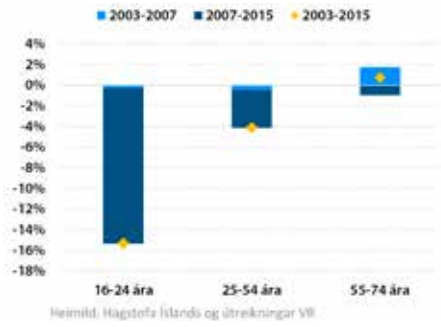
Við getum því dregið þá ályktun að lakari þróun atvinnutekna yngri aldurshópa sem sýnd er á mynd 1 megi ekki rekja til þess að laun yngri aldurshópa hafi hækkað minna en annarra heldur að þeir vinni færri vinnustundir en áður.

FÆR UNGT FÓLK EKKI NÆGA VINNU ?

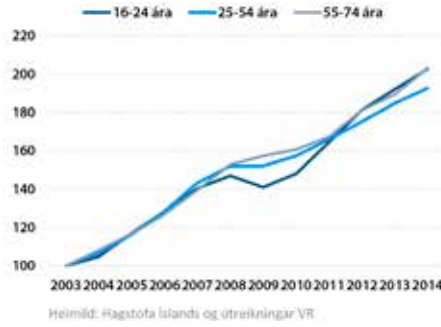
Tvær meginástæður geta legið að baki því að ungt fólk vinnur skemmri vinnutíma nú en áður, þ.e. fari frekar í hlutastörf en fullt starf. Sú fyrri er að ungt fólk kjósi fremur hlutastörf eða styttri vinnutíma nú en áður. Hin síðari er að ungt fólk fái ekki eins mikla vinnu og það myndi vilja.

Í vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar er meðal annars kannað hvort einstaklingar séu í hlutastörfum þó þeir kjósi að vinna fullt starf. Mynd 7 sýnir fjölda þeirra sem eru í hlutastarfi en vilja vinna meira, sem hlutfall af heildarfjölda starfandi á sama aldri. Í kjölfar hrunsins haustið 2008 jókst hlutfall þeirra sem voru í hlutastörfum en vilja vinna meira. Hlutfallið lækkaði fljótt hjá launamönnum 25 ára og eldri á árunum eftir hrun og er orðið svipað og á árunum 2003

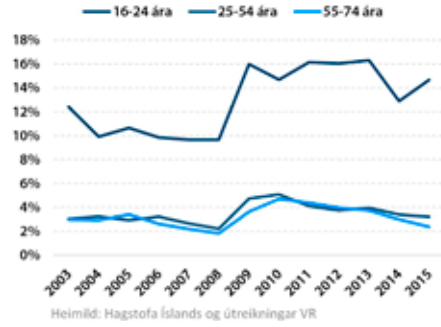
MYND 5 – BREYTING Á FJÖLDA VINNUSTUNDA EFTIR ALDRI



MYND 6



MYND 7



til 2006. Hjá aldurshópnum 16 til 24 ára hefur hlutfallið lítið lækkað frá hrúni þó ef til vill kunna að vera breyting á því á þessu ári. Hlutfallið á fyrri hluta þessa árs er lægra en á sama tímabili í fyrra.






SAMANTEKT

Unga fólk hefur hækkað minna í launum en aðrir, bæði hvað varðar atvinnutekjur og ráðstöfunartekjur. Stór þáttur í því er að ungt fólk fær ekki eins mikla vinnu og það kys, þ.e. neyðist í hlutastörf fremur en full störf með tilheyrandi áhrifum á tekjur. Einhverjar visbendingar eru um að hlutfall í hlutastarfi sem vill vinna meira hafi farið lækkað á fyrri helming ársins 2016 hjá yngsta aldurshópnum þó hlutfallið sé enn nokkuð hærra en fyrir hrun. Þessi staða sætir nokkurri furðu sökum þess að mikill uppgangur virðist hafinn í íslensku efnahagslífi og stjórndendur stærstu fyrirtækja landsins segja erfitt að fylla í lausar stöður. Lengri skólaganga getur aðeins skýrt hluta af ástæðunni fyrir því að algengara sér að ungt fólk sé í hlutastörfum en áður í ljósi þess að enn er stór hópur í hlutastarfi sem vill vinna meira án þess að fá tækifæri á slíku. [in](#)

¹Venjulegar vinnustundir er heildarvinnutími svarenda í aðal- og aukastarfi í viðmiðunarviku vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands. Venjulegar vinnustundir á viku eru þær klukkustundir sem fólk telur sig vinna að jafnaði í hefðbundinni vinnuviku.

²Upplýsingar um atvinnutekjur eru úr skattframtölum og vinnutími úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar.

KROSSGÁTAN

						Fristundar krossgátur	TÍMABILÍ NAMI	TOLLIR VIÐ	ÆÐIÐ	SK.ST. ÞYNGD- AR	EFTIR- NAFN		SVARF	FUNA	NAFN Á SVEITA- BÆ	SNÍKJU- DYR	MIKL VAND- RÆÐI
						LINT	1					LEIK- SVIÐIÐ					
						Ríki í AFRÍKU						SKATTA UM- HYGGJA					
						GALNI				AND- MÆLTU MANNS- NAFN							
						STÖÐ- PRÁÐ Í LÍKAMA ALLTÆÐ							SKÁN VEIÐI- TÆKIS				
		PLÆGI	SLÁTRUN	MÁLM	SPOR				KVEN- DYRIÐ EKKI HJÁLPAÐ	2						ÁLITINN	HNETA
FJÖTRUÐ									KVÆDIS BJARG			GREN- BÚA NETINU					
HÆNSN- FUGL						HORFUR Á FÉ SKAFINN							ÞYÐ- ANDA LANGAN TÍMA			3	
SLÁTTAR- TÆKINU							5	VÍNANDA VEGIR								FOR- FEDUR GUÐS- HÚSA	
AD						HLUT- VERK VEITINGAR EMBÆTTIS					DRYKK MERKIÁ TÖLVU- SKJÁ			ILÁT SKVETTU			
GÓÐ EINKUNN		LOGA INNANHÚSS KÖLKUN Í RENNSLI								HRÜGU- NA BRJÁLUN							
HAG- RÆÐI								STRÁKUR ERLEND- IS						4		EKKI TÁR- UGUR	HÖFUÐ- BÓLANN
ÖRVITA						SKÁRU TIL HÆFI- LEIKI				TÁTILJU ÁVÖXT- UM							
BÖLV							6	SKRIF- ANDI SKURÐ- INUM					NYTT EKKI BYGGT				
	STÓRAR STINNS							GÆLU- NAFN SIFJALIÐ				STRAX SANDALA					
DORMA					2 EINS EYDD				TÖLUNNI GRÖÐUR							HVÍLT PIPAN	7
ÖRUGGS									MUNN- TÖBAK STANS- AÐI	8					BORD- ANDI VÆTLA		
FRERI						GREINAR- MERKI ÖSKU- STO						HANDA- VINNAN BER					
SKOR- DYRIÐ								KRÆKL- ING			ÖKU- MANN- INN						
RÆNU								TRAPPA	9		FISKILIN- ANNA						



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: „Hagabeit“

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er **Sigurbjörg Katrín Karlsdóttir**. Sigurbjörg vinnur í bókhaldinu hjá Bláa lóninu og hefur gert frá árinu 2008. Sigurbjörgu finnst yndislegt að vinna í umhverfi Bláa lónsins enda nóg að gera og mikið af fólki sem heimsækir lónið á hverjum degi. Svo er hún með sannkallað Kjarvalsútsýni út um gluggann, sem skemmir ekki fyrir. Sigurbjörg er nýflutt til Njarðvíkur en hafði áður alltaf búið í Reykjavík. Við óskum Sigurbjörgu innilega til hamingju!

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „**krossgáta**“ utan á umslagið. **Skilafrestur er til 5. nóvember 2016**. Utanáskriftin er: **VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík**. Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is

MUNDU EFTIR AÐ SKOÐA LAUNASEÐILINN ÞINN!

Starfsmaður skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem launagreiðslan er sundurliðuð sem og allur frádráttur, segir í kjarasamningi VR og SA í gr. 1.9.1.

María Jónsdóttir, sérfræðingur á kjaramálasviði vill brýna fyrir félagsmönnum mikilvægi þess að fá launaseðil og skoða hann vel um hver mánaðamót. Launaseðillinn er kvittun launamannsins fyrir þeim gjöldum sem hafa verið dregin af honum t.d. sköttum, lífeyrissjóðsgjöldum og félagsgjaldi til stéttarfélags. Launagreiðanda ber skv. lögum að greiða þau gjöld sem hann hefur haldið eftir. „Launaseðillinn er því sönnun launamannsins á því að hann hafi greitt umrædd gjöld ef launagreiðandinn af einhverjum ástæðum stendur ekki í skilum,” segir María.

Það er einnig mikilvægt að skoða rafrænu launaseðlana, en vinnuveitendur hafa í auknum mæli notað rafræna launaseðla sem birtast í heimabanka starfsmanna. „Mjög þægilegt í alla staði en það vill stundum gleymast að skoða þá seðla,” segir María.

Á launaseðlum kemur meðal annars fram til hvaða stéttarfélags verið er að greiða. Félagsgjaldið til VR er 0,7% af heildarlaunum. Vinnuveitandi greiðir svo í Sjúkrasjóð (1%), Orlofsheimilásjóð (0,25%), Starfsmenntasjóð (0,20%) og Endurhæfingasjóð (0,13%), samtals 1,58% ofan á laun. Ef vinnuveitandi hefur ekki skilað inn gjöldunum en launamaður getur sýnt fram á að hann hafi greitt þau skv. launaseðli hefur hann rétt á aðstoð kjaramálasviðs og á sjúkradagpeningum frá fyrsta mánuði. En það á ekki við um greiðslur úr Varasjóði VR t.d. endurgreiðslu vegna tannlæknakostnaðar, gleraugna- eða líkamsræktarstyrkja, en í þeim tilvikum verður að vera búið að greiða félagsgjöldin. „Það er því mikilvægt að félagsmenn fái launaseðla frá sínum vinnuveitanda og fylgist með því hvort félagsgjöldin séu dregin af,” segir María.

María segir það koma fyrir að félagsmenn þurfi að leita til kjaramálasviðs vegna ógreiddra iðgjalda en það gerist sem betur fer ekki oft. „Nýlegasta dæmið sem ég hef fengið á borð til mín var ung stúlka sem var að vinna í verslun. Hún hafði unnið í sömu versluninni í eitt ár, alltaf fengið launaseðla og alltaf var dregið af henni til stéttarfélagsins og í lífeyrissjóðinn. Þannig að hún hafði engar áhyggjur.



MARÍA JÓNSDÓTTIR
SÉRFRÆÐINGUR
Á KJARAMÁLASVIÐI

Eignahammið		Launaseðill	
Rekstri	Rekstri	Rekstri	Rekstri
111 Rekstri	111 Rekstri	111 Rekstri	111 Rekstri
112 Rekstri	112 Rekstri	112 Rekstri	112 Rekstri
113 Rekstri	113 Rekstri	113 Rekstri	113 Rekstri
114 Rekstri	114 Rekstri	114 Rekstri	114 Rekstri
115 Rekstri	115 Rekstri	115 Rekstri	115 Rekstri
116 Rekstri	116 Rekstri	116 Rekstri	116 Rekstri
117 Rekstri	117 Rekstri	117 Rekstri	117 Rekstri
118 Rekstri	118 Rekstri	118 Rekstri	118 Rekstri
119 Rekstri	119 Rekstri	119 Rekstri	119 Rekstri
120 Rekstri	120 Rekstri	120 Rekstri	120 Rekstri
121 Rekstri	121 Rekstri	121 Rekstri	121 Rekstri
122 Rekstri	122 Rekstri	122 Rekstri	122 Rekstri
123 Rekstri	123 Rekstri	123 Rekstri	123 Rekstri
124 Rekstri	124 Rekstri	124 Rekstri	124 Rekstri
125 Rekstri	125 Rekstri	125 Rekstri	125 Rekstri
126 Rekstri	126 Rekstri	126 Rekstri	126 Rekstri
127 Rekstri	127 Rekstri	127 Rekstri	127 Rekstri
128 Rekstri	128 Rekstri	128 Rekstri	128 Rekstri
129 Rekstri	129 Rekstri	129 Rekstri	129 Rekstri
130 Rekstri	130 Rekstri	130 Rekstri	130 Rekstri
131 Rekstri	131 Rekstri	131 Rekstri	131 Rekstri
132 Rekstri	132 Rekstri	132 Rekstri	132 Rekstri
133 Rekstri	133 Rekstri	133 Rekstri	133 Rekstri
134 Rekstri	134 Rekstri	134 Rekstri	134 Rekstri
135 Rekstri	135 Rekstri	135 Rekstri	135 Rekstri
136 Rekstri	136 Rekstri	136 Rekstri	136 Rekstri
137 Rekstri	137 Rekstri	137 Rekstri	137 Rekstri
138 Rekstri	138 Rekstri	138 Rekstri	138 Rekstri
139 Rekstri	139 Rekstri	139 Rekstri	139 Rekstri
140 Rekstri	140 Rekstri	140 Rekstri	140 Rekstri
141 Rekstri	141 Rekstri	141 Rekstri	141 Rekstri
142 Rekstri	142 Rekstri	142 Rekstri	142 Rekstri
143 Rekstri	143 Rekstri	143 Rekstri	143 Rekstri
144 Rekstri	144 Rekstri	144 Rekstri	144 Rekstri
145 Rekstri	145 Rekstri	145 Rekstri	145 Rekstri
146 Rekstri	146 Rekstri	146 Rekstri	146 Rekstri
147 Rekstri	147 Rekstri	147 Rekstri	147 Rekstri
148 Rekstri	148 Rekstri	148 Rekstri	148 Rekstri
149 Rekstri	149 Rekstri	149 Rekstri	149 Rekstri
150 Rekstri	150 Rekstri	150 Rekstri	150 Rekstri
151 Rekstri	151 Rekstri	151 Rekstri	151 Rekstri
152 Rekstri	152 Rekstri	152 Rekstri	152 Rekstri
153 Rekstri	153 Rekstri	153 Rekstri	153 Rekstri
154 Rekstri	154 Rekstri	154 Rekstri	154 Rekstri
155 Rekstri	155 Rekstri	155 Rekstri	155 Rekstri
156 Rekstri	156 Rekstri	156 Rekstri	156 Rekstri
157 Rekstri	157 Rekstri	157 Rekstri	157 Rekstri
158 Rekstri	158 Rekstri	158 Rekstri	158 Rekstri
159 Rekstri	159 Rekstri	159 Rekstri	159 Rekstri
160 Rekstri	160 Rekstri	160 Rekstri	160 Rekstri
161 Rekstri	161 Rekstri	161 Rekstri	161 Rekstri
162 Rekstri	162 Rekstri	162 Rekstri	162 Rekstri
163 Rekstri	163 Rekstri	163 Rekstri	163 Rekstri
164 Rekstri	164 Rekstri	164 Rekstri	164 Rekstri
165 Rekstri	165 Rekstri	165 Rekstri	165 Rekstri
166 Rekstri	166 Rekstri	166 Rekstri	166 Rekstri
167 Rekstri	167 Rekstri	167 Rekstri	167 Rekstri
168 Rekstri	168 Rekstri	168 Rekstri	168 Rekstri
169 Rekstri	169 Rekstri	169 Rekstri	169 Rekstri
170 Rekstri	170 Rekstri	170 Rekstri	170 Rekstri
171 Rekstri	171 Rekstri	171 Rekstri	171 Rekstri
172 Rekstri	172 Rekstri	172 Rekstri	172 Rekstri
173 Rekstri	173 Rekstri	173 Rekstri	173 Rekstri
174 Rekstri	174 Rekstri	174 Rekstri	174 Rekstri
175 Rekstri	175 Rekstri	175 Rekstri	175 Rekstri
176 Rekstri	176 Rekstri	176 Rekstri	176 Rekstri
177 Rekstri	177 Rekstri	177 Rekstri	177 Rekstri
178 Rekstri	178 Rekstri	178 Rekstri	178 Rekstri
179 Rekstri	179 Rekstri	179 Rekstri	179 Rekstri
180 Rekstri	180 Rekstri	180 Rekstri	180 Rekstri
181 Rekstri	181 Rekstri	181 Rekstri	181 Rekstri
182 Rekstri	182 Rekstri	182 Rekstri	182 Rekstri
183 Rekstri	183 Rekstri	183 Rekstri	183 Rekstri
184 Rekstri	184 Rekstri	184 Rekstri	184 Rekstri
185 Rekstri	185 Rekstri	185 Rekstri	185 Rekstri
186 Rekstri	186 Rekstri	186 Rekstri	186 Rekstri
187 Rekstri	187 Rekstri	187 Rekstri	187 Rekstri
188 Rekstri	188 Rekstri	188 Rekstri	188 Rekstri
189 Rekstri	189 Rekstri	189 Rekstri	189 Rekstri
190 Rekstri	190 Rekstri	190 Rekstri	190 Rekstri
191 Rekstri	191 Rekstri	191 Rekstri	191 Rekstri
192 Rekstri	192 Rekstri	192 Rekstri	192 Rekstri
193 Rekstri	193 Rekstri	193 Rekstri	193 Rekstri
194 Rekstri	194 Rekstri	194 Rekstri	194 Rekstri
195 Rekstri	195 Rekstri	195 Rekstri	195 Rekstri
196 Rekstri	196 Rekstri	196 Rekstri	196 Rekstri
197 Rekstri	197 Rekstri	197 Rekstri	197 Rekstri
198 Rekstri	198 Rekstri	198 Rekstri	198 Rekstri
199 Rekstri	199 Rekstri	199 Rekstri	199 Rekstri
200 Rekstri	200 Rekstri	200 Rekstri	200 Rekstri

En þegar hún ætlaði að nýta VR Varasjóðinn og fá endurgreitt vegna líkamsræktar þá var engin innistæða í sjóðnum. Í slíkum tilvikum er langbest að koma á skrifstofu VR eða setja sig í samband við kjaramálaráðgjafa með afrit af launaseðlum og setja í innheimtu. Hægt er að hafa samband í gegnum vr@vris. Ég vil einnig árétta að hægt er að koma með launaseðlinn á USB lykli eða senda okkur í tölvupósti,” segir María.

Hægt er að fylgjast með greiðslu iðgjalda til VR á Mínun síðum á vef VR, www.vr.is en það er mikilvægt að skoða það reglulega því ef ekki er staðið skil á félagsgjöldunum og viðkomandi getur ekki sýnt fram á félagsaðild sína með launaseðlum getur sá hinn sami misst meðal annars:

- Rétt til aðstoðar kjaramálasviðs.
- Réttindum í Sjúkrasjóð VR, þ.m.t. rétti á dagpeningum og styrkjum.
- Réttindum í VR varasjóði.
- Leigu orlofshúsa og tjaldvagna.
- Fræðslustyrkjum.

Að lokum vill María brýna fyrir félagsmönnum að þrátt fyrir skyldur atvinnurekandans þá er það á ábyrgð launamannsins að fara vel yfir launaseðlana sína. www.vr.is

Niðurstöður úr launakönnun VR liggja fyrir.

Afgreiðsla í verslun: 329–447.000 kr. Svona sirka.

Launakönnun VR gefur mikilvæga yfirsýn yfir laun á vinnumarkaði og er öflugt tæki til að stuðla að eðlilegri og sanngjarnri þróun launa. Könnunin hjálpar þér að bera saman launakjör og veitir þér upplýsingar sem nýtast í næsta launaviðtali.

Nánar á vr.is/launakonnun

VR | KRINGLUNNI 7 | 103 REYKJAVÍK | SÍMI 510 1700 | WWW.VR.IS

Virðing
Réttlæti

VR