

VRblaðið

6. tbl. 25. árgangur september 2003



Launakönnun VR 2003: Konurnar draga á karlana

■ Launaviðtalið skilar árangri

■ Hækkaðu launin þín



Ragnar Th.

Á réttri leið

Í síðustu kjarasamningum fór VR fram með nýja hugmyndafræði í kjarabaráttunni sem við kölluðum markaðslaun. Við knúðum fram nýja hugsun í kjarasamningunum þar sem kveðið er á um að starfsfólk á nú rétt á viðtali við sinn vinnuveitanda a.m.k. einu sinni á ári, um störf sín og hugsanlega breytingu á launakjörum. Með þessum breytingum var horfst í augu við þá staðreynd að taxtarnir í kjarasamningum okkar væru lágmarkstaxtar, einhverskonar lágmarksgreiðsla fyrir að mæta til vinnu á morgnana en ekki viðmið fyrir þau laun sem almennt væru greidd. Þau laun sem réttara er að miða við eru þau laun sem launakannanir greina.

Langur aðdragandi var að þessari viðhorfsbreytingu en segja má að steininn hafi tekið úr þegar í ljós kom í launakönnun að einungis 3,7% félagsmanna sögðust taka laun eftir launatöxtum kjarasamninga. Þessi breyting er ekki einsdæmi því hana má sjá víða um hinn vestræna heim. Í Danmörku skilgreina menn kjarasamninga í tvo megin flokka; kauptaxtakerfi og lágmarks-launakerfi. Kauptaxtakerfið er víða á undanhaldi en lifir þó einkum þar sem um er að ræða einn eða fáa vinnuveitendur og þar sem eru stórir einsleitir hópar launþega. Hér á landi sjáum við kauptaxtakerfið ganga upp hjá hópum eins og kennurum, hjúkrunarfræðingum og flugmönnum. Hinsvegar er það nær ómögulegt að viðhalda launatöflum á hinum almenna vinnumarkaði eins og við búum við. Félagsmenn VR eru um 20.000 og vinna hjá rúmlega 2.000 vinnuveitendum, þar sem störf eins og bókarar, gjaldkeri eða sölu-maður geta verið verulega frábrugðin frá einu fyrirtæki til annars. Við slíkar

aðstæður hafa þróast svokallaðir lágmarkslaunasamningar, þar sem gerð er krafa um að launþegar axli meiri ábyrgð á eigin kjörum og að þeir viðhaldi verðgildi sínu á vinnumarkaði. Hlutverk stéttarféлага þessa fólks breytist frá því sem áður var og við bætist ný vidd við að efla fólk með þjálfun, upplýsingum og hvatningu.

Þessar breytingar fela í sér að viðmið launagreiðslna færast frá endurgjaldi fyrir unninn vinnutíma til þess að greiða fyrir árangur eins og launakerfi sjómannanna gerir. Með því að hvetja til árlegs viðtals launþega og vinnuveitenda aukast líkur á betra mati á vinnuframlagi hvers og eins, aukinni framleiðni og aukinni virðingu til handa launþegum. Það er ánægjulegt að sjá í launakönnun VR fyrir árið 2003 að flest þau markmið sem lagt var upp með eru að nást. Launamunur kynja er að minnka, um 50% félagsmanna fara í launaviðtöl og uppskera launahækkanir þrátt fyrir stöðnun í efnahagslífinu.

Nú er hafinn undirbúningur að gerð næstu kjarasamninga sem verða lausir í byrjun mars á næsta ári og munum við gera könnun meðal félagsmanna um áherslur næstu samninga. Niðurstöður launakönnunarinnar og þau viðhorf sem komið hafa fram á þeim rúmlega 70 morgunverðarfundum sem haldnir hafa verið með félagsmönnum undanfarið ár benda þó til þess að við munum fara fram með svipaðar kröfur og gerðar voru í síðustu samningum árið 2000.

GPP

Útgefandi: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur - Húsi verslunarinnar - 103 Reykjavík - sími 510 1700 - netfang vr@vr.is - veffang www.vr.is
Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson **Ritstjóri:** Anna Björg Siggeirsdóttir **Umbrot og útlit:** MVP **Prentun:** Oddi

Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari

Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Edda Kjartansdóttir, Bjarnís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Kolbeinn Sigurjónsson, Kristín Sigurðardóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Sigrún Baldursdóttir, Steinar J. Kristjánsson, Valur M. Valtýsson, Valdís Haraldsdóttir **Varamenn:** Jón Magnússon, Margrét Torfadóttir, Þorlákur Jóhannsson.

Stjórn Orlofssjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarnís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigrún Baldursdóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson, Valur M. Valtýsson.

Stjórn Sjúkrasjóðs VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Kolbeinn Sigurjónsson, Rannveig Sigurðardóttir, Stefánía Magnúsdóttir.

Framkvæmdastjórn Fræðsluráðs VR: Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarnís Lárusdóttir, Edda Kjartansdóttir, Sigurður Sigfússon



Rúmlega átta þúsund manns á fjölskylduhátíð VR

Rúmlega átta þúsund félagsmenn VR, fjölskyldur þeirra og aðrir góðir gestir sóttu fjölskylduhátíð félagsins í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum 4. ágúst, á frídeggi verslunarmanna. Gott veður var í höfuðborginni á þessum hátíðisdegi verslunarmanna og sannkölluð hátíðarstemning í garðinum, trúðar á ferðinni og leiktæki fyrir börnin sem öll fengu blöðru í tilefni dagsins. Þetta er sjöunda árið í röð sem VR býður á fjölskylduhátíð í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum á frídeggi verslunarmanna.



Fimmtán heppnir á þjóðhátíð í Eyjum í boði VR

VR bauð 15 ungum félagsmönnum á þjóðhátíð í Vestmannaeyjum um verslunarmannahelgina en hægt var að skrá sig á heimasíðu VR. Þetta er í annað sinn sem VR gefur miða á slíkan atburð en sl. vor fóru 30 heppnir félagsmenn á tónleika með hljómsveitinni Scooters. Þetta er liður í herferð VR vegna ungra félagsmanna.

Bilið burt!



Samstarf við Félag viðskipta- og hagfræðinga

Félag viðskipta- og hagfræðinga hefur flutt starfsemi sína í hús til VR. Það hefur lengi verið markmiðið hjá VR að efla tengsl við fagfélög innan félagsins. Sífellt fleiri félagsmenn VR eru með háskólamenntun. Með tilliti til þess hefur VR nýverið samið við Félag viðskipta- og hagfræðinga með það að markmiði að taka upp nánara samstarf sem gæti falist t.d. í sameiginlegri launakönnun o.fl. til hagsbóta fyrir þennan hóp. Gegnum tíðina hefur VR beitt sér fyrir því að stofnuð séu fagfélög eða hópar og reynt að veita þessum hópum stuðning á einhvern hátt. Nefna má lyfjatækna, ferðafræðinga, blómaskreyta og starfsfólk bókaverslana.

Kjarasamningar á næstu grösum

Hafinn er undirbúningur vegna kjarasamninga á næsta ári sem verða lausir í byrjun mars. Verið er að safna upplýsingum og rýna í erlenda kjarasamninga og eru starfsmenn félagsins á leið til Danmerkur, Bretlands og Bandaríkjanna til að kynna sér ákvæði samninga þar. Morgunfundir eru nú aftur að hefjast og verður aðaláherslan þar á kjaramálin framan af vetri. Þá er stefnt að því að gera skoðanakönnun meðal félagsmanna um áhersluatriði í kröfugerð fyrir samninga.

Segðu skoðun þína

Þér er boðið á morgunfund hjá VR

Höfundur: Elísabet Magnúsdóttir

Nú eru aftur hafnir morgunfundir með félagsmönnum og stjórnendum VR þar sem félagsmönnum er boðið í morgunverð til skrafs og ráðagerða um starfsemi félagsins. Á hvern fund er 17-20 félagsmönnum boðið og hafa nú þegar

ríflega 1000 félagsmenn mætt á þá rúmlega 70 fundi sem haldnir hafa verið. Stefnt er að því að halda 100. fundinn áður en árið er liðið.

Margar góðar ábendingar

Mikil ánægja hefur verið með fundina sem hafa verið jafn ólíkir og þeir eru margir. Fram hafa komið fjölmargar ábendingar um það sem betur má fara og margt þegar komið til framkvæmda eða er í vinnslu. Dæmi um það er lítill bæklingur sem gefinn hefur verið út þar sem taldir eru upp helstu ávinningar þess að vera í VR. Ítrekað hefur komið fram hvað unga fólkið er áhugalaust um réttindi sín og auðvelt að brjóta á þeim. Í kjölfarið lagði VR í herferð til þess að kynna ungum félagsmönnum réttindi sín.

Allir einhvers vísari

Sumir koma á fund til þess að fræðast aðrir til þess að koma athugasemdum að, en eitt er víst að allir verða einhvers vísari. Til dæmis virðast fáir vita um er að sjúkrasjóðurinn greiðir 80% af launum félagsmanns í veikindum barna ekki aðeins vegna langvaranda veikinda, heldur einnig staka daga ef læknisvottorði er framvísað. Þá hafa reglur orlofs-sjóðs tekið töluverðum breytingum á síðustu miss-erum og mikið var skeggrætt um þær. Það er mjög

gagnlegt fyrir stjórnendur félagsins að fá að heyra mismunandi sjónarhorn á hinum ýmsu málum og félagsmenn fá með þessu móti tækifæri til að koma að þróun félagsins. Nánari upplýsingar eru á www.vr.is og skráning í síma 510 1700.



Næstu morgunfundir verða haldnir:

Október:

1., 2., 3., 8., 9., 16., 17., 23., 24. og 29.

Nóvember:

6., 7., 13., 19., 20., 21., 26., 27. og 28.

VR á vettvangi

Vetrarstarfið að hefjast

Höfundur: Harpa L. Gunnarsdóttir

Vinumarkaðurinn tekur stöðugum breytingum. Það er því mikilvægt fyrir VR að kynnast þörfum og skoðunum félagsmanna sinna og hitta þá á vinnustaði. Þrátt fyrir að tilgangurinn með heimsóknnum á vinnustaði sé fyrst og fremst að hitta félagsmenn, getur einnig verið áhugavert að heyra sjónarmið vinnuveitenda. Góð samskipti eru grunnurinn að jákvæðu, skilvirku og uppbyggilegu vinnuumhverfi. Það er liðin tíð að félagsmenn fjölmenni á hefðbundna félagsfund og því hefur VR reynt að finna annan vettvang fyrir félagsmenn að tjá sig. Morgunverðarfundir hafa skilað mjög góðum árangri sem og hádegisverðarfundir með trúnaðarmönnum. Félagsmenn hafa einnig verið fúsir til að taka þátt í hinum ýmsu skoðanakönnunum, s.s. launakönnun o.fl. Það er mjög mikilvægt fyrir félagið að þekkja skoðanir félagsmanna

og ekki síst á þessum tímum, þegar viðræður um kjarasamninga eru að hefjast.

Heimsóknir hefjast í september

Lagt verður í hann strax í septembermánuði og munu starfsmenn VR og trúnaðarmaður eða fulltrúi starfsmanna skipuleggja heimsóknirnar hverju sinni. Verslanir verða að venju heimsóttar í nóvember og desember. Ef eitthvað bjátar á í fyrirtækinu hefur oft reynst vel að halda fund með stéttarfélaginu. Það er þó ekki síður gott að heyra um það sem vel er gert í fyrirtækjum.

Ef óskað er eftir heimsókn frá starfsmönnum VR í fyrirtæki, hafið samband við Hörpu L. Gunnarsdóttur sem hefur umsjón með starfinu, í síma 510 1700 eða á netfangið harpa@vr.is.



Launakönnun VR 2003

Niðurstöður

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerði launakönnun meðal félagsmanna VR fyrr á árinu og er það í fimmta skipti sem slík könnun er gerð. Laun hækkuðu að meðaltali um 10% á milli kannana en hafa ber í huga að könnun VR 2003 miðar við janúar í ár en síðasta könnun byggði á launum fyrir september árið 2001. Á milli kannana að þessu sinni eru því 16 mánuðir. Mesta hækkun meðal einstakra starfsstétta var meðal starfsfólks í umbrots- og grafíkstörfum eða 22% og hærri stjórnenda eða 20%.

Vinnutími virðist vera að lengjast, hann lengdist um 1/2 klst milli kannana en hafði verið að stytta á milli tveggja síðustu kannana á undan. Hugsanleg skýring á því kann að vera aukin þensla á vinnumarkaði. Þá kann að vera að fjöldauppsagnir undanfarinna mánaða hafi þau áhrif að þeir starfsmenn sem eftir eru hafi þurft að lengja vinnutíma sinn.

Launamunur kynjanna hefur minnkað og það vekur athygli að launaviðtöl eru að skila konum hlutfallslega oftar launahækkun en körlum. Mun fleiri svarendur í könnuninni nú hafa farið í launaviðtal eða um helmingur, en það hlutfall var 40% í síðustu könnun.

Hér á síðunni og á bls. 15 má sjá helstu niðurstöður úr könnuninni en að auki er sérstaklega fjallað um launamun kynjanna og launaviðtalið í þessu blaði. Frekari niðurstöður og nánari upplýsingar má finna á heimasíðu VR, www.vr.is Þar er er einnig að finna skýrslu Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands um könnunina.

Hæstu og lægstu launin

- Hærri stjórnendur fá hæstu launin, 403 þúsund í heildarlaun á mánuði að meðaltali.
- Lægstu launin eru hjá afgangiðslufólki á kassa, 152 þúsund að meðaltali í heildarlaun.
- Rúmlega annar hver félagsmaður VR sem fór í launaviðtal á síðasta ári fékk launahækkun og nam hún að meðaltali 11%.

Munur karla og kvenna

- Munur á heildarlaunum karla og kvenna í fullu starfi hefur minnkað, er nú 22% en var 29% árið 1999. Að teknu tilliti til starfsaldurs, starfsaldurs og yfirvinnu er munurinn 14%.
- Karlar í fullu starfi vinna að meðaltali 45,2 klst. á viku en konur 41,7 klst.

Aldur og fyrri störf

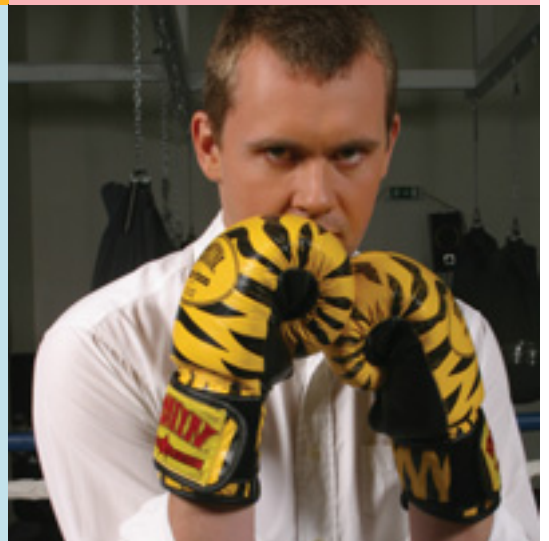
- Hæstu heildarlaunin fá starfsmenn á aldrinum 31 til 45 ára eða 282 þúsund að meðaltali á mánuði. Þeir yngstu, 17-20 ára, fá lægstu launin eða 153 þúsund.
- Þeir sem hafa stystan starfsaldur, 5 ár eða skemur, eru með lægri laun en þeir sem hafa lengri starfsaldur.

Tölvunámið borgar sig!

- Hæst eru launin í atvinnugreinum sem sérhæfa sig í fjármálum, tölvuþjónustu og annarri sérhæfðri þjónustu eða 296 þúsund krónur að meðaltali á mánuði.
- Laun eru lægst í smásölu, 233 þúsund að meðaltali, einkum í stórmörkuðum og matvöruverslunum eða 203 þúsund að meðaltali í heildarlaun.

Ekki ofgera þér!

- Þeir sem æfa líkamsrækt 3-4 sinnum í viku eru með hærri laun en þeir sem kíkja í ræktina einu sinni í mánuði eða sjaldnar eða 265 þúsund í heildarlaun á mánuði á móti 250 þúsund.
- Þeir sem ofgera sér í ræktinni, 5 sinnum eða oftar í viku, hafa hins vegar ekkert þrek til að vinna og lækka í launum í 261 þúsund.



Dregur saman með kynjunum

Launamunur kynjanna í VR hefur minnkað jafnt og þétt síðustu árin og er munurinn á heildarlaunum karla og kvenna í fullu starfi nú 22% en var 29% árið 1999.

Karlar í fullu starfi fá að meðaltali um 296 þúsund kr. í mánaðarlaun en konur um 243 þúsund. Munurinn á heildarlaunum, þegar tekið hefur verið tillit til starfs, menntunar, aldurs og starfsaldurs sem og unninnar yfirvinnu, er hins vegar minni eða 14% en hann var 18% árið 1999. Þetta er kynbundinn launamunur, þ.e. sá munur á launum kynjanna sem ekki virðist unnt að skýra með neinu öðru en kynferði.

- Meðal fólks í fullu starfi var sambærilegur munur á heildarlaunum karla og kvenna í öllum starfsstéttum, að teknu tilliti til aldurs, starfsaldurs og yfirvinnu.
- Lengri vinnutími karla hefur töluvert að segja um launamun kynjanna, það munar 3½ klst. á vikulegum vinnutíma kynjanna, karlar í fullu starfi vinna að meðaltali 45,2

klst. en konur 41,7 klst. Ábyrgð á heimili og fjölskyldu virðist enn hvíla að stærstum hluta á herðum kvenna.

- Hærra hlutfall kvenna vinnur ekki yfirvinnu, 13% á móti 5%, en á móti kemur að fleiri konur en karlar fá sína yfirvinnu greidda að fullu. Fleiri karlar en konur eru því með yfirvinnuna innifalda í launum.

- Enn og aftur sýnir launakönnun VR að karlar gera meiri launakröfur en konur. Konur í fullu starfi vilja að meðaltali 258 þúsund kr. í dagvinnulaun á mánuði en karlar í fullu starfi 310 þúsund. Munurinn á launakröfum kynjanna er að meðaltali

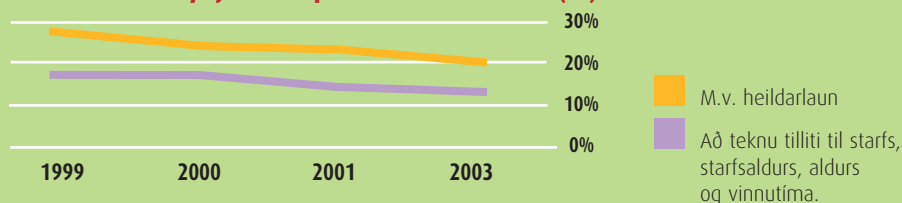
20%, en fer í 12%, að teknu tilliti til starfs, aldurs og starfsaldurs. Þessi munur var 15% í síðustu könnun VR.

Heildarlaun eftir starfsstétt (í þús. kr.)*

	Karlar	Konur
Stjórnendur / sérfræðingar	342	291
Sérhæft starfsfólk og tæknar	272	239
Skrifstofufólk	234	212
Skrifstofufólk við afgreiðslu	252	194
Sölu- og afgreiðslufólk	251	179
Gæslu- lager- og framleiðslustörf	214	168

*Miðað er við fólk í 70-100% starfi. Laun starfsfólks í 70-99% starfi voru reiknuð upp miðað við 100% starfshlutfall.

Launamunur kynjanna - þróun heildarlauna (%)



*Miðað er við fullt starf. Sömu aðferð er beitt í launakönnunum VR á milli ára, tekið er tillit til sömu þátta og starf flokkað á sama hátt.

Tilhneiging í rétta átt

Höfundur: Pétur Blöndal

„Tilhneigingin er greinileg í rétta átt, en auðvitað er mikilvægt að þessi jákvæða þróun haldi áfram, því enn er töluverður kynbundinn launamunur til staðar,“ segir Kristjana Stella Blöndal, aðstoðarforstöðumaður Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands og sérfræðingur stofnunarinnar í greiningu á kynbundnum launamun, en hún hefur haft umsjón með fjölda kannana á því sviði.

„Meðal fólks í fullu starfi í VR voru karlar að jafnaði með 17% hærri grunnlaun en konur,“ segir hún. „Munurinn á heildarlaunum er meiri eða 22%. Ef við skoðum fyrst dagvinnulaun og könnunum hve munurinn er mikill eftir að tekið er tillit til eðlilegra áhrifaþátta á laun, þ.e. starfs, aldurs og starfsaldurs, minnkar kynbundinn munur en er samt sem áður 14%. Ef litið er á heildarlaun, að teknu tilliti til sömu þátta og yfirvinnu, er munurinn einnig 14%. Ef við leiðréttum líka fyrir menntun helst munurinn óbreyttur, bæði fyrir grunn- og heildarlaun. Þetta þýðir að meðal fólks í fullu starfi í sambærilegum störfum með samsvarendi aldur, starfsaldur og vinnutíma eru karlar að jafnaði með 14% hærri laun en konur.“

Raunverulega unninn vinnutími

Stella segir þetta eina af fáum launakönnunum hér á landi þar sem stuðst er við upplýsingar um

raunverulega unninn vinnutíma. „Við höfum einnig unnið kannanir fyrir sveitarfélögin, þar sem miklar breytingar hafa verið gerðar á launakerfinu frá 1997, sem fólust í því að taka átti út öll fríðindi og gera grunnlaunin að raunverulegum launum. Niðurstaðan úr þeim er sú að kynbundinn munur á grunnlaunum minnkar og minnkar en munur á heildargreiðslum ekki eða minna. Hjá VR virðist alltaf vera sami hlutfallsmunur á grunnlaunum og heildarlaunum. Launamunur kynjanna liggur þannig að miklu stærra leyti í grunnlaunum hjá VR en hinu opinbera. Samt sjáum við að konur í VR fá síður bílastyrk og hlunnindi og ef þeim býðst það fá þær lægri upphæð.“

Stella segir að tilhneigingu til minnkandi launamunar kynjanna innan VR megi líklega rekja til aukinnar meðvitundar beggja samningsaðila, þ.e. launagreiðandans og launþegans. „Það er hugsanlega að skila sér að fleiri fara í launaviðtal, sem og kynningarstarf VR.“

Ólíkur veruleiki að baki tölunum

Að lokum bendir Kristjana Stella á að mikið hafi verið horft á svokallaðan leiðréttan launamun undanfarin ár og lítið gert með þann mun sem er á heildargreiðslum til karla og kvenna. „Það má segja að þessar tvær tölur endurspegli ólíkan



veruleika. Óleiðréttur launamunur er munurinn á því hvaða upphæð karlar og konur fá í launumslagið, sem mér finnst endurspeglar ólíka stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði og ólíka möguleika þeirra til að búa við fjárhagslegt sjálfstæði. Þegar við berum saman laun karla og kvenna í VR tölum við aðeins um fólk í fullu starfi. Ef við tækjum alla í VR fyrir yrði munurinn að sjálfsögðu miklu meiri. Aðeins 2% karla í VR eru í hlutastarfi en 27% kvenna. Það má spyrja af hverju fleiri konur eru í hlutastörfum. Er það vegna þess að þær eru að sinna störfum sem ekki er greitt fyrir, en þarf að sinna?“

Úr rúmri öld í tuttugu ár

Ingólfur V. Gíslason, félagsfræðingur og starfsmaður jafnréttisstofu ræðir við Pétur Blöndal um launamun kynjanna.



„Ákaflega margt bendir til þess að launamunur kynjanna hafi verið að minnka á síðustu árum og þetta er enn frekari staðfesting á því,” segir Ingólfur V. Gíslason, félagsfræðingur og starfsmaður Jafnréttisstofu.

„Ef farið er í skattframtölin sést að hlutfall launa kvenna af launum karla hefur verið að aukast. Það hækkaði úr 57,2% í 59% milli 2001 og 2002. En það eru hráar tölur úr skattframtölunum og séu þær tengdar vinnuframlagi, þ.e. vinnutíma, þá er myndin svolítið öðruvísi. Þá virðist vinnutímatengdur launamunur heldur hafa aukist milli ára. Svo er til þess að taka að þetta eru hlutfalls-tölur og þó munurinn hafi minnkað hlutfallslega milli þessara tveggja ára, þá jókst hann í raun.“

Konur selji vinnuframlag sitt dýrara

Ingólfur segir að sér sýnist hinsvegar að hægt sé að draga úr launamuninum, ef tekið sé mið af reglulegum könnunum VR og markvissum aðgerðum Reykjavíkurborgar. „VR á heiður skilinn fyrir að keyra launakannanir reglulega þannig að hægt er að fylgjast með breytingum. VR hefur staðið fyrir auglýsingaherferð til að hvetja konur til að selja vinnuafll

sitt dýrara en þær hafa gert, samningsbundið launaviðtöl og fylgt þeim eftir með námskeiðum í samningatækni o.fl. Þetta er e.t.v. að skila árangri. Reykjavíkurborg greip einnig til markvissra aðgerða og náði launamuninum verulega niður.“

Hann telur að það hljóti að fara að skila sér á vinnumarkaðinum að konur séu almennt að verða betur menntaðar en karlar. „Ekki má gleyma því að konur hafa verið að auka vinnutíma sinn, bæði þær sem eru í fullu starfi og eins hefur þeim fækkað sem eru í hlutastörfum. Það má segja að launamunurinn aukist tvöfalt þegar konur eru í hlutastarfi, annarsvegar vegna þess að menn fá minna fyrir 30 tíma en 40 tíma, og hinsvegar hefur sýnt sig að þeir sem eru í hlutastarfi eru líklegri til að vera á strípuðum texta en þeir sem eru í fullu starfi.“

Fjölskylduábyrgð ein ástæða launamunar

Að sögn Ingólfs virðist hlutfallslegur launamunur kynjanna minnka æ hraðar. „Ef horft er yfir tíma-bilið frá 1980, en við höfum ekki eldri tölur en það, meðalhraðinn er reiknaður út og framreiknaður, þá tæki rúma öld að jafna laun kynjanna. En

ef við skoðum aðeins síðustu árin, þá erum við ekki að tala um nema tuttugu ár. Reynslan á hinum Norðurlöndunum sýnir aftur á móti að það hættir að draga saman með kynjunum þegar munurinn er kominn í 10 til 15% kynbundinn launamun. Við gætum þó verið í ólíkri stöðu, því ein af ástæðunum fyrir lægri launum kvenna er fjölskylduábyrgð þeirra og fæðingarorlofslöggjöfin var m.a. sett til að jafna þá ábyrgð milli kynjanna. Skili hún þeim árangri eru minni líkur á að við lendum í sama öngstræti.“

Norðurlöndin standa sig betur

Hann segir launamuninn heldur minni á hinum Norðurlöndunum, en það sé ekki verulegur munur. Afar erfitt sé að bera saman launamuninn í Evrópu. „Í Portúgal er lítill launamunur, en það stafar af því að tiltölulega fáar konur eru á vinnumarkaðinum og þær eru vel menntaðar. Við erum með nánast allar konur á vinnumarkaði; það munar ekki nema um 10% á atvinnuþátttöku kynjanna. Það þýðir m.a. að fleiri konur eru í hlutastörfum. Almennt séð standa Norðurlöndin sig þó betur en aðrar Evrópuþjóðir.“



Vitundarvakning meðal kvenna

„Aðgerðir VR til að stuðla að jafnrétti kynjanna skila konum í félaginu áþreifanlegum árangri, það sýna niðurstöður launakannana félagsins síðustu ár,” segir Kristín Sigurðardóttir, forstöðumaður Samskipta- og þróunarsviðs VR. „Frá því VR fyrst vakti athygli á miklum mun á heildarlaunum kvenna og karla í félaginu fyrir fjórum árum hefur hann farið úr 29% í 22%. Æ síðan hefur VR markvisst unnið að því að minnka þennan mun og efla konur á vinnumarkaði. Niðurstaðan er sú að hugarfarsbreyting hefur orðið meðal fjölda kvenna, og karla, á síðustu árum.“

Fjölbættar aðgerðir VR

Haustið 1999 sýndi VR sjónvarpsauglýsingu sem vakti mikla athygli og fékk fjölda kvenna til að hugsa sig tvisvar um þegar kom að laununum. Í auglýsingunni voru nokkrar konur og einn karlmaður spurð um launakröfur

þeirra fyrir tiltekið starf og nefndi karlmaðurinn tölu sem var töluvert hærri en þær sem konurnar nefndu. Tæpu ári síðar samdi VR um markaðslaun og rétt félagsmanna til árlegs launaviðtals. Og að lokum má nefna að á undanförunum þremur árum hafa á annað þúsund konur sótt námskeið hjá VR sem miða að því að styrkja þær í starfi og undirbúa þær fyrir launaviðtöl.

Markmiðið er fullt jafnrétti

„Markaðslaunakerfið er að skila konum meiri ávinningi en körlum,” segir Kristín. „Þó jafnmargir af báðum kynjum fari í launaviðtal, samkvæmt könnun VR, fá fleiri konur en karlar hækkun í kjölfar viðtalsins, eða 60% á móti 55%. Það sýnir sig hins vegar að karlar gera enn þann dag í dag umtalsvert meiri launakröfur en konur. Baráttunni er því hvergi nærri lokið, markmið VR er fullt jafnrétti kynjanna, bæði til starfa og launa.“

Ætli maður sé ekki alinn upp við þetta?



Óneitanlega er það dálítið skemmtilegt að blaða í gömlum tímaritum á kaffihúsum. Þetta eru svipmyndir af samskiptum kynjanna og forvitnilegt að sjá hvernig þeim hefur reitt af. Þá hlýtur launamunurinn að spila inn í, að annað kynið getur leyft sér meira en hitt. Hvaða skoðanir höfum við á því? Hjónin **Sigmundur Ernir Rúnarsson** og **Elín Sveinsdóttir** skröfuðu við parið **Esther Taliu Casey** og **Ólaf Egil Egilsson**.

Höfundur: Pétur Blöndal

„Ég eiginlega trúði ekki að það gæti verið nokkur munur þangað til fyrir tveimur árum,” segir Ólafur Egill blátt áfram. „Ég hef ekki haft tækifæri til að vinna bæði sem karl og kona, þannig að ég hef víst ekki upplifað muninn sjálfur. Sem launagreiðanda hefur mér aldrei dottið í hug að mismuna kynjunum. Ég þekki þó dæmi um slíkt. Þjóðleikhúsið hefur tekið upp nýtt launakerfi og er leikurum ráðað í launaflokka eftir punktafjölda. Flestir punktar eru gefnir fyrir aðalhlutverk og færri fyrir aukahlutverk. Eins og allir vita er minna framboð af bitastæðum hlutverkum fyrir konur og því má segja að hlutverkamisrétti leikhúsbókmenntanna endurspeglar í launakerfinu. Leikkonur fá lægri laun, jafnvel þó þær hafi unnið jafn lengi og sýningarnar séu jafn margar.“

„Ótrúlegt,” segir Elín.

„En hvernig komstu fyrst að því að það væri launamunur?” spyr blaðamaður.

„Það var kona sem slengdi því framan í mig. Ég spurði hvort hún væri ekki að grínast. Hvort launamunur kynjanna hefði ekki dagað uppi rétt upp úr iðnvæðingu.“

„Ég hef ekki mikla reynslu af launamun kynjanna, nýskriðin úr leiklistarnámi,” segir Esther Talia. „En ég hef oft rætt þessi mál við vinkonur og kollega. Mér heyrir konur tilbúna að vinna sömu vinnu, en fá samt minni peninga. Það er eins og konur geri minni kröfur. Af hverju? Erum við ekki nógu sjálfsöruggar? Viljum við fá vinnu, sama hvað það kostar? Ég hef þó ekki lent í því persónulega að vera boðin lægri laun fyrir sömu vinnu.“



„Reyndar er talað um að konur séu sáttasemjarar og karlar keppnismenn. Konur sætti sig við hvað sem er en karlar vilji fá það sem hægt er. Vinkona mín segir þetta einmitt um manninn sinn, að hann fái hærri laun og sé mun harðari samningamaður,”

breytt því hvernig henni er útdeilt. Þeir þurfa að sýna í verki að þeir vilji ekki launamisrétti.“

„Hingað til hafa konur verið í síðri aðstöðu vegna barneignaleyfis, en með nýjum fæðingarorlofslögum ætti að komast á jafnvægi og þá hljóta kynin að færast nær hvort öðru,” segir Elín.

„Fyrir utan að meirihluti langskólagenginna verður bráðum konur og ef samræmi er milli launa og menntunar ætti það sjálfkrafa að skila sér,” segir Sigmundur. „En ekkert er öruggt í því sambandi. Þetta tengist hugsunarhættinum. Að konur séu ekki alltaf með svuntuna að þurrka slefið framan úr börnunum, en maðurinn vinni fyrir laununum.“



maður sé ekki alinn upp við þetta? Launamunurinn er innprentaður og það væri skrítið ef hlutföllin væru önnur. Þó það sé launaleynd veit ég að karlmaður í sömu stöðu er með hærri laun, en ég má ekki ræða það!“

„Því miður er hugarfarið þannig að karlar eigi að vera hærri, hvað líkamslengd snertir og líka launagreiðslur,” segir Sigmundur. „Við erum að komast að því að gildin eru röng. Ég held því verði ekkert breytt konum í vil fyrr en launagreiðendur taka sér tak. Það er ábyrgðarhluti að greiða konum 15 til 20% lægri laun. Að taka þátt í samsæri gegn öðru kyninu. Ég held það skipti engu hve lengi við ræðum þetta ef stjórnir, framkvæmdastjórnir og millistjórnendur taka ekki við sér. Þetta er ekki flóknara. Í höfuðdráttum er ein upphæð til úthlutunar og stjórnendur geta

„Ég hef mikla trú á því að launamunurinn eigi eftir að breytast með nýrri kynslóð,” segir Elín. „Konur þurfa að öðlast meira sjálfstraust og verðleggja sig hærri.“

„Það er breytt!,” segir Ólafur kokhraustur og smellir fingrum. „Maður trúir ekki öðru en jafnrétti og það hlýtur að vera breyting í rétta átt. Reyndar er talað um að konur séu sáttasemjarar og karlar keppnismenn. Konur sætti sig við hvað sem er en karlar vilji fá það sem hægt er. Vinkona mín segir þetta einmitt um manninn sinn, að hann fái hærri laun og sé mun harðari samningamaður,” segir Ólafur.

„Samt er hún mjög hörð,” segir Esther Talia.

„Ég hugsa að ég geti verið meiri sáttasemjari, en þú aggressívari,” segir Ólafur og Esther Talia hlær.

„Ég held launamunurinn breytist lítið á næstu tuttugu árum, þó þetta þokist eitthvað í áttina,” segir Sigmundur. „Laun eru því miður huglægt fyrirbrigði og konur virðast mýkri en karlar harðari. Það breytir þeim eigindum ekkert á fjórðungi úr mannsævi.“

„Þetta verður hægfara þróun,” segir Ólafur.

„Sem er óþolandi,” hvárir Sigmundur. „Ég gæti grátið yfir þessu. Að hafa þessi svarthvítu dæmi fyrir framan sig um hrópandi misrétti. Svo vorum við að hneykslast á aðskilnaðarstefnunni í Suður-Afríku. Þetta er okkar aðskilnaðarstefna; við erum ekki áhorfendur heldur þátttakendur, - og það kannski blindar okkur sýn.“



„Þú veist bara ekki af því,” skýtur Sigmundur inn í. „Þannig er launaleyndin,” segir Elín.

„Ég hef einmitt rætt þessi mál við mikinn kven-skörung, Þórhildi Þorleifsdóttur, og hún sagði launaleyndina halda launum kvenna niðri. Við ættum því ekki að leyna þeim heldur tala um þau. Um leið sprautaðist út úr mér hvað ég væri að fá,” segir Esther Talia einlæglega og brosir.

„Jafnréttismál eru töluvert rædd á mínum vinnustað,” segir Elín. „Nýlega var sjö konum sagt upp hjá Norðurljósum og þær voru örugglega ekki hæst launaðar. Þar er launaleynd, en þegar við Sigmundur unnum bæði hjá Norðurljósum og vorum í svipuðum ábyrgðarstöðum, var laununum ekki saman að jafna. En ég sagði ekki neitt. Ætli

Meðallaun svarenda eftir starfsstétt, laun janúar 2003

	Grunnlaun í þús. kr.				Heildarlaun í þús. kr.				Meðalheildarlaun eftir kyni	
	Launadreifing *				Launadreifing *					
	Meðaltal	25% mörk	Mið- tala	75% i mörk	Meðaltal	25% mörk	Mið- tala	75% mörk	Karlar	Konur
Allir	231	175	217	275	259	196	243	304	294	238
Stjórnendur og sérfræðingar	285	226	276	330	316	250	300	361	342	291
Hærri stjórnendur	368	275	330	489	403	300	378	506	450	344
Deildarstjórar	282	218	268	340	307	244	294	360	332	284
Sölu-, markaðs- og verslunarstjórar	282	219	272	320	316	250	300	360	334	284
Aðrir millistjórnendur	267	211	259	315	294	230	282	339	317	276
Verk-, tölvunar- og kerfisfræðingar	329	289	320	361	365	300	340	398	375	341
Hag- og viðskiptafræðingar	289	242	285	340	351	263	330	400	375	331
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	281	240	270	320	307	250	296	347	337	294
Sérhæft starfsfólk og tæknar	222	185	214	255	248	203	238	282	272	239
Bókhalds-, fjármála- og launafulltrúar	243	210	237	279	269	219	258	305	312	264
Sölu-, innkaupa- og markaðsfulltrúar	224	189	218	260	252	206	244	285	268	234
Ferðafræðingar	184	166	186	197	206	180	200	227		207
Sérhæfing v. trygginga/tjónauppgjör	237	209	223	267	270	223	267	305	304	245
Lyfjatæknar	175	154	177	201	213	193	205	227		216
Umbrots- og grafíkstörf, tækniteiknarar	248	208	248	286	271	222	268	296	275	
Fræðslu- og upplýsingafulltrúar	227	190	215	244	241	203	224	284		229
Þjónustufulltrúar/fulltrúar	206	180	207	227	227	194	217	254	254	223
Annað sérhæft starfsfólk	204	165	201	236	229	187	225	260	249	216
Skrifstofufólk	198	171	195	220	214	180	207	238	234	212
Almennir ritarar og læknaritarar	192	170	182	218	208	172	198	228		208
Bókhaldsritarar og innheimtufulltrúar	206	180	206	225	224	190	215	254		222
Önnur almenn skrifstofustörf	193	170	191	215	206	179	200	230	224	204
Skrifstofufólk við afgreiðslu	176	153	172	195	198	164	188	220	252	194
Gjaldkerar, innheimtustörf	204	173	204	230	231	190	226	266		223
Símvavarsla	161	144	160	176	176	155	172	195		175
Önnur skrifst.s. við afgreiðslu/gestamótt.	165	150	169	185	187	165	183	206		185
Sölu- og afgreiðslufólk	175	132	166	213	210	160	198	250	251	179
Sérhæfð sölustörf	206	170	200	238	243	191	239	280	269	210
Almenn sölustörf	154	121	151	175	192	150	175	231	232	164
Símsala	182	152	188	209	228	165	200	255		
Afgreiðslufólk á kassa	113	96	106	140	152	116	151	179		147
Afgreiðsla á matvöru	144	114	132	156	172	127	153	205	215	143
Afgreiðsla á sérvöru	147	123	141	160	175	145	164	201	199	166
Gæslu- lager- og framleiðslustörf	163	135	160	186	201	170	198	235	214	168
Öryggis-/húsvavarsla og mótuneyti	162	128	158	193	202	160	201	233	223	169
Framleiðsla og þökkun	161	130	152	185	190	144	183	214	205	172
Lagerstörf, útkeyrsla og ræsting	164	139	161	186	203	172	200	237	214	166

* Hér sést hvernig launin dreifast innan hvernar starfsstéttar. Helmingur svarenda fær hærri laun en miðtalan segir til um og helmingur lægri laun. Sá fjórðungur sem er með hæstu launin er með þau laun sem 75% mörk kveða á um eða hærri og sá fjórðungur sem er með lægstu launin er með þau laun sem 25% mörk kveða á um eða lægri.

Hver eru launin 2003?

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerði póstkönnun meðal félagsmanna Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Verslunarmannafélags Akraness í febrúar árið 2003 að beiðni félaganna og er þetta í fimmta skiptið sem slík launakönnun er gerð. Í könnuninni var miðað við þá félagsmenn sem höfðu a.m.k. 65.000 krónur í tekjur í október 2002. Þeir sem uppfylltu þessi skilyrði fengu könnunina senda. Svarendur voru beðnir um að miða svör sín við laun fyrir janúar 2003. Þetta er sá hópur sem ályktað er um út frá í niðurstöðum launagreiningarinnar. Lágmarksupphæð var ákveðin til að sleppa þeim sem voru í mjög lágu starfshlutfalli og því ekki lýsandi fyrir flesta félagsmenn. Tilgangurinn með því að skilgreina heildarhópin með þessum hætti var að ná til fólks sem er á mánaðarlaunum og lítur á sig sem VR- eða VA-félaga. Þessi viðmið eru sambærileg við þau sem notuð hafa verið í undanförnum launakönnunum VR. Þátttakendur gátu svarað könnuninni skriflega og sent í pósti til

Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands eða á netinu og sent svör sín með rafrænum hætti. Alls bárust 4.263 svör, þ.e. frá 32,1% þýðisins. Þar af bárust 1.148 svör um netið og 3.115 spurningalistar með pósti. Vegna góðrar samsvörunar á milli svarendahópsins og heildarhópsins og vegna mikils fjölda svara má gera ráð fyrir að niðurstöðurnar gefi góða mynd af launum félagsmanna í VR og VA.

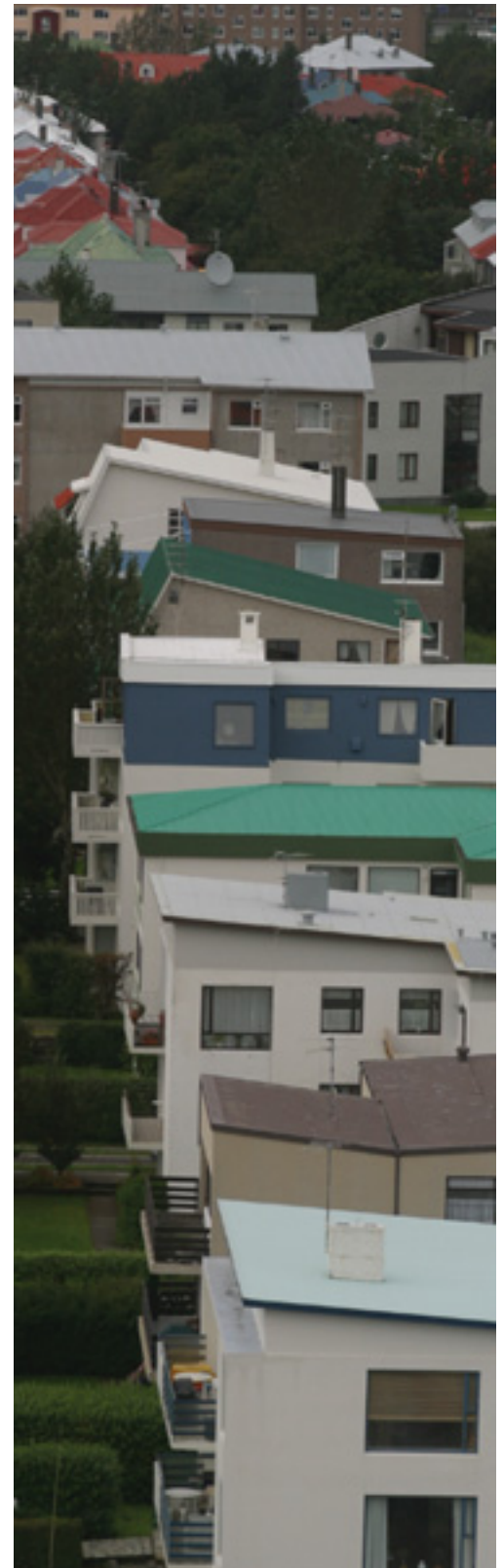
Hvernig er könnunin uppbyggð?

Niðurstöður launakönnunarinnar eru settar upp í nokkrum mismunandi töflum. Töflurnar sem birtar eru hér eru annars vegar heildartafla sem sýnir laun eftir starfsstétt, óháð atvinnugrein og hins vegar tafla sem sýnir laun á ársgrundvelli. Laun voru einnig greind eftir atvinnugreinum og starfsstéttum innan hvernar atvinnugreinar. Þær töflur má sjá á heimasíðu VR, www.vr.is, eða í bæklingi sem hægt er að nálgast á skrifstofum VR og VA.

Meðallaun ársins 2002

Heildarlaun ársins 2002					
	Launadreifing *				
	Meðaltal	25% mörk	Mið- tala	75% mörk	Fjöldi svarenda
Allir	3117	2395	2946	3622	2333
Stjórnendur og sérfræðingar	3749	3000	3600	4305	961
Hærri stjórnendur	4764	3399	4766	6538	28
Deildarstjórar	3756	2996	3656	4412	142
Sölu, markaðs- og verslunarstjórar	3735	3095	3600	4204	178
Aðrir millistjórnendur	3536	2877	3360	4026	334
Verk-, tölvunar- og kerfisfræðingar	4414	3624	4200	5052	109
Hag- og viðskiptafræðingar	3921	3348	3774	4396	62
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	3394	2804	3307	3835	108
Sérhæft starfsfólk og tæknar	2923	2407	2836	3385	591
Bókhalds-, fjármála og launafulltrúar	3065	2582	3031	3455	179
Sölu-, innkaupa- og markaðsfulltrúar	2958	2408	2782	3401	154
Ferðafræðingar	2449	2035	2495	2780	37
Sérhæfing v. trygginga/tjónauppgjör	3357	2882	3238	3681	42
Lyfjatæknar	2410	2151	2337	2666	18
Umbrots og grafíkstörf, tækniteiknarar	3045	2916	3134	3300	19
Fræðslu- og upplýsingafulltrúar	2937	2271	2808	3564	20
Þjónustufulltrúar/fulltrúar	2696	2307	2542	3175	61
Annað sérhæft starfsfólk	2741	2200	2609	3229	61
Skrifstofufólk	2505	2124	2436	2816	251
Almennir ritarar og lækningaritarar	2488	2106	2341	2763	50
Bókhaldsritarar/innheimtufulltrúar	2543	2136	2581	2846	103
Önnur almenn skrifstofustörf	2475	2126	2424	2853	98
Skrifstofufólk við afgreiðslu	2359	2021	2296	2638	104
Gjaldkerar, innheimtustörf	2763	2401	2701	3066	36
Símavarsla	2066	1776	2092	2351	34
Önnur skrifstofustörf við afgreiðslu/gestamótt.	2223	2012	2192	2416	34
Sölu- og afgreiðslufólk	2573	1954	2438	3071	242
Sérhæfð sölustörf	2877	2328	2860	3243	140
Almenn sölustörf	2159	1680	2132	2500	39
Símsala					7
Afgreiðslufólk á kassa	1860	1428	1918	2028	11
Afgreiðsla á matvöru	2168	1684	2014	2555	14
Afgreiðsla á sérvöru	2093	1670	2024	2393	31
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	2418	2000	2404	2808	184
Öryggis-, húsvarsla og mótuneyti	2283	1732	2084	2760	21
Framleiðsla og þökkun	2138	1585	2059	2661	17
Lagerstörf, útkeyrsla og ræsting	2470	2096	2470	2826	146

* Hér sést hvernig launin dreifast innan hverrar starfsstéttar. Helmingur svarenda fær hærri laun en miðtalan segir til um og helmingur lægri laun. Sá fjórðungur sem er með hæstu launin er með þau laun sem 75% mörk kveða á um eða hærri og sá fjórðungur sem er með lægstu launin er með þau laun sem 25% mörk kveða á um eða lægri.



Lesið úr töflunni

Meðaltal launa gefur mikilvægar upplýsingar um þau kjör sem hver starfsstétt býr við að jafnaði. Hins vegar segir það ekki til um launadreifingu og eru því gefnar upplýsingar um miðtölu sem ásamt fjórðungsmörkum (25% og 75% eða neðri og efri mörkum) sýna á hvaða bili launin dreifast. Miðtala fyrir grunn- og heildarlaun sýnir þá tölu sem helmingur svarenda liggur fyrir neðan og helmingur fyrir ofan. Þegar meðaltalið er hærri en miðtalan sýnir það að launadreifingin er með þeim hætti að tiltölulega fámenntur hópur fólks hefur há laun miðað við hópinn í heild en það dregur meðaltalið upp miðað við miðtöluna.

Fjöldinn skiptir máli

Talan í dálknum „fjöldi svarenda“ í töflunni segir til um hve margir svarendur eru að baki upplýsingum um heildarlaun. Sumir svarendur gáfu upp starf sitt

en ekki atvinnugrein eða öfugt og geta samtölur yfir fjölda í atvinnugrein því verið aðrar en samanlagður fjöldi fyrir starfsstétt. Því fleiri sem svarendur eru því áreiðanlegri eru upplýsingarnar um meðallaun. Hafa ber í huga að þegar svarendur eru innan við 10 gefa upplýsingarnar frekar vísbendingu um laun en beina viðmiðun. Niðurstöður eru ekki birtar í heildartöflunni hér að ofan þegar svarendur eru færri en tíu.

Niðurstöðurnar miða við fólk í fullu starfi. Laun þeirra sem eru í 70% - 99% starfi voru uppreiknuð m.v. 100% starf.

Skýrslu Félagsvísindastofnunar um framkvæmd launakönnunarinnar og frekari upplýsingar um niðurstöður hennar má nálgast á heimasíðu VR, www.vr.is.

Konur virðast
hlutfallslega oft
fá launahækkun
en karlar í kjölfar
launaviðtals.



Launaviðtalið skilar 11% launahækkun

Við gerð síðustu kjarasamninga, árið 2000, samdi VR við viðsemjendur sína um rétt starfsmanna til árlegs viðtals við yfirmenn um starfskjör sín og var það í fyrsta sinn sem slíkt ákvæði var sett í íslenska kjarasamninga.

Tveir nemendur í sálfræði við Háskóla Íslands ákváðu að kanna viðhorf og væntingar félagsmanna VR til starfsmanna- og launaviðtala og hvort viðtölin skili þeim raunverulegum kjarabótum.

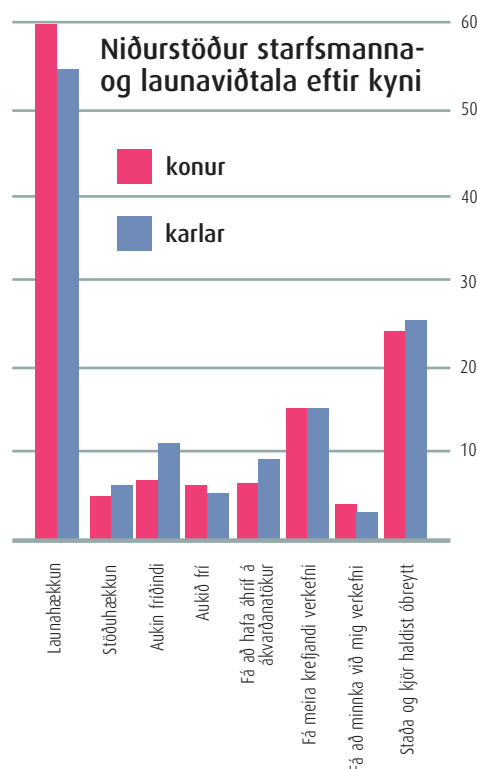
Höfundur: Líney Úlfarsdóttir

Reglubundin starfsmanna- og launaviðtöl skila umtalsverðum kjarabótum. Rúmlega annar hver félagsmaður VR sem fór í launaviðtal á síðasta ári fékk launahækkun og nam hún að meðaltali 11%, samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar sem gerð var samhliða launakönnun félagsins 2003.

Helmingur þátttakenda í könnuninni hafði farið í viðtal. Meiri líkur eru á að starfmannaviðtöl séu haldin í stærri fyrirtækjum, riflega helmingur þeirra sem starfa hjá fyrirtækjum með 20 starfsmenn eða fleiri höfðu farið í viðtal en hlutfallið var talsvert lægra hjá fámennari fyrirtækjum.

Óvænt stöðuhækkun

Stærstur hluti þeirra sem fór í viðtal fékk það útúr viðtölinu sem hann óskaði eftir. Til dæmis fengu 73% þeirra sem sögðust hafa vænst þess að fá launahækkun ósk sína uppfyllta og stór hluti þeirra sem sagðist engar væntingar hafa haft til starfsmanna- og launaviðtalsins fékk samt sem áður kjarabót. Tæpur helmingur, eða 42%, þeirra sem vænti þess að fá stöðuhækkun eða aukin fríðindi fékk því framgengt og dæmi eru um að félagsmenn sem ekki áttu von á því að fá stöðuhækkun hafi samt sem áður fengið hana að loknu viðtölinu.



Meðaltals launahækkun félagsmanna VR eftir starfsmanna- og launaviðtal var rúm 11% eins og áður sagði og var ekki um kynjamun að ræða. Það sem kemur hins vegar á óvart er að konur virðast hlutfallslega oftar fá launahækkun en karlar (60% á móti 55%) þrátt fyrir að enginn munur sé á væntingum kynjanna til hækkunar. Það má því draga þá ályktun að starfsmanna- og launaviðtöl séu kjörinn vettvangur til þess að draga úr launamun kynjanna. Karlarnir veita yfir heildina oftar launahækkanir heldur en konur.

Flestir sáttir við niðurstöðuna

Starfsmanna- og launaviðtöl leiða ekki einungis til launahækkunar í krónum talið. Niðurstöðurnar geta verið margvíslegar, starfsmenn geta fengið meira krefjandi verkefni, aukin áhrif á ákvarðanatökur innan fyrirtækisins eða stöðuhækkun svo eitthvað sé nefnt. Karlar vænta þess frekar en konur að fá stöðuhækkun, aukin fríðindi og aukin áhrif á ákvarðanatökur innan

fyrirtækis en enginn kynjamunur var á niðurstöðum viðtölna hvað þessa þætti varðaði.

Riflega helmingur félagsmanna VR kvaðst vera sáttur eða mjög sáttur við niðurstöðu viðtalsins og vinnuveitendur sögðust vera ánægðir með þau auknu tengsl milli yfirmanna og starfsmanna sem viðtölin leiða til. Starfsmanna- og launaviðtöl gera starfsmönnum kleift að koma hugmyndum sínum og athugasemdum á framfæri við yfirmenn sína og um leið geta þeir haft áhrif á vinnuumhverfi sitt. Það er öllum mikilvægt að finna að þeir geti haft áhrif og nokkra stjórn á sínu nánasta umhverfi. Það eykur vellíðan og ánægju jafnt í vinnu sem utan hennar. Það er einnig ljóst að ánægður starfsmaður skilar betra dagsverki og því er til mikils að vinna bæði fyrir vinnuveitendur og starfsmenn.

Byggt á BA-verkefni í sálfræði við Háskóla Íslands, Afstaða félagsmanna VR og vinnuveitenda þeirra til starfsmanna- og launaviðtala. Höfundar eru Líney Úlfarsdóttir og Hallur Guðjónsson.

Hvernig hækkar þú launin þín?

Launaviðtalið og launakönnun VR eru undirstöður þess markaðslaunakerfis sem félagið samdi um í kjarasamningum árið 2000. Allir félagsmenn eiga rétt á árlegu viðtali við yfirmann sinn um störf sín og kjör, það er samningsbundinn réttur þeirra. Launakönnunin er mikilvægur þáttur í undirbúningi fyrir launaviðtalið. Hún veitir upplýsingar um launþróun í einstökum störfum og atvinnuvegum og

er tæki starfsmanna til að meta eigin stöðu í samanburði við aðra í sambærilegum störfum. Launaviðtal er í raun ekkert frábrugðið öðrum samningaviðræðum og, eins og lesa má á bls. 13 skilar það verulegum kjarabótum. Því er mikilvægt að haga undirbúningi vel. Hér á síðunni eru nokkur atriði sem gott er að hafa í huga við undirbúninginn.

Sjálfskoðun

Það er undir þér komið að sýna að þú verðskuldir launahækkun eða annað sem þú vilt semja um. Skoðuðu stöðu þína, reyndu að meta styrkleika

þína og veikleika og jafnframt hvaða tækifæri þú hefur. Hvert er þitt framlag í starfi og hvernig stendurðu þig? Hvar og hvernig nýtist reynsla þín og kunnátta best? Hvernig geturðu styrkt þig sem

starfsmann? Þarftu á endurmenntun að halda? Skráðu hjá þér viðfangsefni þín og vinnuframlag til lengri tíma lítið. Skoðuðu stöðu samningaðila þíns og vinnuumhverfið.



Markaðsvirði þitt

Aflaðu þér upplýsinga um markaðsvirði þitt og reyndu að meta eigin stöðu eftir þekkingu, reynslu menntun, starfsaldri o.þ.h. Launakönnunin sýnir þér hvaða laun aðrir í sambærilegum störfum eru með.

Hafðu trú á sjálfum þér

Ef þú hefur ekki trú á sjálfum þér hvernig á atvinnurekandinn að hafa trú á þér? VR býður félagsmönnum sjálfsstyrkingar- og framkomunámskeið, e.t.v. hentar það þér?

Markmiðasetning

Settu þér raunhæf markmið og markvissa áætlun hvernig þú ætlar að ná þeim. Hvaða niðurstöðu myndir þú sætta þig við úr viðtalinu. Ertu að leita eftir launahækkun eða stöðuhækkun? Hvar sérðu sjálfa/n þig eftir fimm ár?

Samningatækni

Tileinkaðu þér ákveðna samningatækni og æfðu þig í henni. Það er tilvalið að æfa viðtalið fyrir framan spegil eða við einhvern sem þú treystir.

Þrautseigja

Að fá neitun getur verið lærdómsríkt. Ekki hræðast höfnun, því nei getur verið leið að jái. Að viðtalinu loknu, skráðu hjá þér hvað fór vel og hvað hefði betur mátt fara. Byrjaðu að undirbúa þig fyrir næsta viðtal með því að bæta frammistöðu þína og halda vinnudagbók.

Markaðslaunanámskeið

Á vegum VR er í boði námskeiðin „Að semja um launin I og II“ og markvisst netnámskeið um starfsmannaviðtalið á heimasíðu VR, www.vr.is. Þetta eru gagnleg námskeið þegar þú ert að undirbúa þig fyrir viðtalið.

Um hvað má semja?

Launaviðtalið snýst um meira en bara launahækkun. Það getur e.t.v. hentað þér betur að semja um sveigjanlegan vinnutíma eða aukið orlof til að verja meiri tíma með fjölskyldunni. Hér eru nefnd nokkur atriði sem semja má um:

- Afsláttur af vörum fyrir- tækisins eða annara fyrirtækja
- Aukið fæðingarorlof
- Aukið orlof á launum
- Árgjald í fagfélag
- Áskrift að tímaritum
- Barnagæsla
- Bensínstyrkur
- Bifreiðastyrkur
- Fatastyrkur
- Ferðastyrkur
- Fjölbreytni í starfi
- Forkaupsréttindi á hlutabréfum
- Líkamsræktarkort
- Námsstyrkur
- Peningabónus
- Sírnastyrkur
- Slys- og líftrygging
- Stöðuhækkun
- Sveigjanlegur vinnutími
- Tölva á heimilið
- Vinnuaðstaða
- Yfirvinna

Niðurstöður



Vinnutíminn lengist

- Starfsfólk í fullu starfi vinnur að meðaltali 43,2 klst. á móti 42,7 klst. árið 2001. Vinnutíminn virðist því hafa lengst lítillega að meðaltali frá síðustu könnun eða um 1/2 klst.
- Mest lengdist vinnuvikan hjá sérhæfðu starfsfólki og tæknum, úr 40,8 klst. í 41,8 klst. Vinnutími styttest mest hjá afgreiðslufólki á kassa, um rúmar 2 klst.
- Starfsfólk við afgreiðslu á matvöru vinnur mest eða 49 klst. á viku. Hærri stjórnendur vinna 48 klst. á viku en sölu-, markaðs- og verslunarstjórar 46 klst.
- Vinnuvikan í stærri fyrirtækjum er lengri en í smærri fyrirtækjum eða 43,4 klst. á móti 42.



Menntun er gulls ígildi

- Starfsfólk með háskólapróf er með hæstu meðallaunin eða 324 þúsund í heildarlaun.
- Starfsfólk með grunnskólapróf og fólk með starfsnám að baki er á hinn bóginn með lægstu meðallaunin eða um 223 þúsund í heildarlaun.



Yfirvinna og hlunnindi

- Tæplega 30% eru með yfirvinnu innifalda í launum og um 10% vinna ekki yfirvinnu. Hærra hlutfall karla en kvenna er með yfirvinnu innifalda í launum
- Um helmingur stjórnenda og sérfræðinga er með yfirvinnu innifalda í launum en undir 20% í flestum öðrum starfsstéttum.

Almenn sátt við launin

- Nær 6 af hverjum tíu eru sáttir við launin sín. Stjórnendur eru sáttastir við sín laun en sölu- og afgreiðslufólk er óánægðast.
- Starfsmenn smærri fyrirtækja eru ánægðari með sín laun en starfsmenn stærri fyrirtækja, eða 67% á móti 58%.

Ertu of fínn með þig?

- Þeir sem leggja ofuráherslu á að koma vel fyrir og vera snyrtilegir borga fyrir það með lægri launum. Þeir fá 251 þúsund í heildarlaun á mánuði en þeir sem leggja ekki alveg svona mikla áherslu á útlitið fá 273 þúsund í laun.
- Næstum því 70% svarenda tóku mikinn þátt í félagslífi í skóla en 16% tóku lítinn þátt. Restin var svona mitt á milli.
- Það borgar sig að vera félagslyndur, launin eru hærri hjá þeim sem tóku mikinn þátt eða einhvern í félagslífi eða allt að 266 þúsund í heildarlaun á mánuði en þeir sem síður nenntu að taka þátt voru allir með undir 250 þúsund, allt niður í 243 þúsund.

Launahækkun, takk!

- Þó flestir séu sáttir við launin myndu þeir ekki fúlsa við launahækkun. Að meðaltali telja félagsmenn að sanngjörn laun fyrir sína vinnu væru tæplega 19% hærri en þau laun sem þeir eru með.
- Starfsfólk í gæslu-, lager- og framleiðslustörfum vill mestu launahækkunina eða 26% en skrifstofufólk vill að meðaltali 16%.
- Karlar vilja marktækt hærri laun en konur og er munur á óskalaunum kynjanna 20% miðað við grunnlaun.

Látum rödd okkar heyrast

Maj-Len Remahl, formaður UNI, alþjóðasamtaka stéttarfélaganna í verslun og þjónustu og Philip Jennings, framkvæmdastjóri sömu samtaka, heimsóttu VR nýverið. UNI er málsvári 15,5 milljóna manna í 140 þjóðlöndum.

Höfundur: Steinunn Böðvarsdóttir

„Það hefur ætíð verið grundvallarþáttur í hugmyndafræði verkalyðshreyfingarinnar að líta út fyrir eigin landamæri. Ný tækni og breytingar í alþjóðumhverfinu gera það að verkum að það er auðvelt fyrir fjármagn, fólk og fyrirtæki að ferðast milli landa. Því er það mikilvægara en áður að stéttarfélag deili upplýsingum og þekkingu til að tryggja lágmarksréttindi og til að koma þeim skilaboðum á framfæri til fjölþjóðlegra fyrirtækja að þau geti ekki hagað sér eins og þeim einum sýnist. Þau réttindi sem stéttarfélagin berjast fyrir eru mannréttindi,“ segir Maj-Len Remahl, formaður UNI, Union Network International, alþjóðasamtaka stéttarfélaganna í verslun og þjónustu. Remahl og Philip Jennings, framkvæmdastjóri UNI, fluttu erindi á ráðstefnu um mikilvægi alþjóðasamvinnu stéttarfélaganna sem Landssamband íslenskra verzlunarmanna (LÍV) og VR stóðu fyrir nýlega en LÍV er aðili að UNI.

„Vinnumarkaðurinn í dag er gerólikur því sem hann var fyrir örfáum árum. Verslunargeirinn til að mynda er orðinn alþjóðlegur iðnaður þar sem 8 stór fjölþjóðafyrirtæki eru ríkjandi, mörg hver andsnúin stéttarfélagum“



Áhersla á alþjóðasamvinnu

„Í alþjóðlegu viðskiptaumhverfi með fjölþjóðleg fyrirtæki og stofnanir verðum við að hafa alþjóðleg stéttarfélag. Að öðrum kosti heyrir rödd hins vinnandi manns ekki,“ segir Jennings. „Ef stéttarfélag bregðast því hlutverki sínu að láta til sín taka í þessu alþjóðlega umhverfi, glata þau mikilvægi sínu og þýðingu. Stéttarfélag munu í auknum mæli leggja áherslu á alþjóðlega samvinnu því það hjálpar þeim að sinna sínu starfi á eigin vettvangi.“

„Það sem gerist á alþjóðavettvangi hefur áhrif heima fyrir,“ segir Remahl. „Ég segi við fólk, líttu í kringum þig. Hverjir eiga fyrirtækin? Ég er viss um að á fjölmörgum stöðum eru mörg fyrirtæki í eigu erlendra fjárfesta. Skyldur okkar Norðurlandabúa taka m.a. til þess að hjálpa til við stofnun stéttarfélaganna í þróunarlöndunum og efla félagsmenn þeirra. Því ef engin eru stéttarfélagin leita fjölþjóðafyrirtækin í ódýrt vinnuafli í þessum löndum.“

Ný vinnubrögð fyrir nýja kynslóð

Vinnumarkaðurinn í dag er gerólikur því sem hann var fyrir örfáum árum. Verslunargeirinn til að mynda er orðinn alþjóðlegur iðnaður þar sem 8 stór fjölþjóðafyrirtæki eru ríkjandi, mörg hver andsnúin stéttarfélagum, segir Jennings, og nefnir t.d. bandaríska fyrirtækið WalMart. Það hefur reynst vinnuveitendum erfitt að halda í starfsfólk í þessum geira, starfsmannavelta er mikil, vinnuaðstæður oft

óviðunandi og vinnutíminn að lengjast. Verslunarmannafélög eru að virkja fleiri starfsmenn í þessum geira en nokkru sinni fyrr. Það er því ekki rétt sem stundum er haldið fram að fækkun félagsmanna í stéttarfélagum jafngildi því að félögin hafi ekki staðið sína plikt, að sögn Jennings.

„Við erum að upplifa gríðarlega uppstokkun á alþjóðamarkaði í þriðja skipti á örfáum áratugum. Á sjöunda og áttunda áratugum síðustu aldar var það framleiðslugeirinn, á þeim níunda og tíunda var það opinberi geirinn og nú sjáum við alþjóðavæðingu og endurskipulagningu í þjónustugeiranum. Þetta hefur gríðarleg áhrif á vinnumarkaðinn. Í dag vinna stéttarfélag um allan heim ötular að því að virkja starfsmenn en áður. Þau þurfa að leggja meira á sig og þau þurfa að endurskoða vinnubrögð sín til að ná til nýrrar kynslóðar á æ opnari vinnumarkaði.“

Stærðin skiptir ekki máli

Jennings segir það m.a. hlutverk alþjóðasamtaka að borð við UNI að tryggja að stéttarfélag hafi greiðan aðgang að upplýsingum um þróunina á alþjóðavísu í þeirra grein, hvað fyrirtækin eru að aðhafast, hvernig þróun kjarasamninga og réttindamála er háttad o.fl. Stærð stéttarfélagsins skiptir ekki máli í alþjóðlegu samstarfi, segir Remahl, heldur vinnubrögðin. Það eru ekki góð vinnubrögð að hundska það sem aðrir eru að gera, að vilja ekki læra af öðrum. „Við ræddum nýverið við nýjan formann verslunarmannafélags í Sao Paulo í Brasilíu sem nú veltir fyrir sér hvernig best er að haga starfi félagsins. Ég tel að hann myndi geta lært mikið af því hvernig þið hjá VR vinnið ykkar starf.“

„Alþjóðlegt samstarf snýst einnig um virðingu fyrir störfum og frumkvæði annarra stéttarfélaganna,“ segir Jennings. „Bera önnur stéttarfélag virðingu fyrir því sem þið eruð að gera hér á Íslandi? Ég held að ég myndi svara því játandi. Það sem þið eruð að gera hjá VR til að koma ykkar sjónarmiðum á framfæri og upplýsingum til almennings, t.d. sjónvarpsauglýsingar ykkar og kynningarherferðir, kannanir meðal félagsmanna og fleira, er nokkuð sem mörg stærri félög gætu nýtt sér og lært af. Þið eruð lítið félag á alþjóðavísu en stórhuga. Mörg stór stéttarfélag vildu gjarna hafa þá nálægð sem hér ríkir milli félags og félagsmanna.“

Sjá heimasíðu UNI, www.union-network.org

Áhersla á heilsuvernd starfsmanna

Breytingar á vinnuverndarlögum, Fyrri hluti

Höfundur: Halldór Grönvold

Á síðasta degi Alþingis í mars sl. voru samþykktar viðamiklar breytingar á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 (Vinnuverndarlögum). Breytingarnar byggja flestar á skuldbindingum vegna samningsins um Evrópska efnahagssvæðið og hafa verið lengi í undirbúningi. Í þeim er einnig í veigamiklum atriðum tekið tillit til gagnrýni og ábendinga sem ASÍ og VR höfðu sett fram á fyrri lög og framkvæmd þeirra.

Í lögum er mikil áhersla lögð á fyrirbyggjandi aðgerðir með áhættumati á vinnustað og áætlunum um heilsuvernd starfsmanna, þar sem ábyrgð og skyldur atvinnurekenda eru settar fram með skýrum hætti. Þá eru komin inn mikilvæg ákvæði er varða félagslega og sálræna þætti vinnuumhverfis og vinnuverndar, þar sem sérstaklega er tekið á einelti á vinnustað og vörnum gegn því. Þessi atriði skipta mestu um vinnuverndarstarf á vinnustöðum og hagsmuni launafólks. Hér á eftir verður fjallað um áhættumatið og heilsuvernd en

umfjöllunin um hina sálræna þætti bíður næsta blaðs.

Áhættumat á vinnustöðum og heilsuvernd starfsmanna

XI kafli Vinnuverndarlaganna fjallar um áhættumat og heilsuvernd starfsmanna. Þar liggur meginþunginn á á skipulagt vinnuverndarstarf inni á vinnustaðnum sjálfum með sérstaka áherslu á að greina áhættu og gera fyrirbyggjandi ráðstafanir. Skýrt er kveðið á um ábyrgð atvinnurekenda og skyldur hans varðandi aðbúnað á vinnustað, vinnuverndarstarf og samráð við starfsmenn og trúnaðarmenn þeirra í þeim efnum.

Í 65. gr. er að finna nýmæli þar sem segir að atvinnurekendi beri ábyrgð á, í samráði við fulltrúa starfsmanna, að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Áætlunin skal m.a. fela í sér mat á áhættu í starfi og áætlun um heilsuvernd starfsmanna. Áætlunin skal endurskoðuð eftir því sem tilefni gefast til. Það er hlutverk



Vinnueftirlitsins (VER) að hafa eftirlit með að slík áætlun sé gerð og skal hún að vera starfsmönnum aðgengileg.

Í 65. gr. a. er sá þáttur áætlunarinnar sem snýr að áhættumati útfærður frekar. Þar segir að meta skuli áhættu í starfi með tilliti til öryggis og heilsu starfsmanna og áhættuþátta í vinnuumhverfinu. Gefi áhættumat á vinnustað til kynna að heilsu og öryggi starfsmanna sé hættu búin skal atvinnurekandi grípa til nauðsynlegra forvarna.

Ábyrgð atvinnurekanda

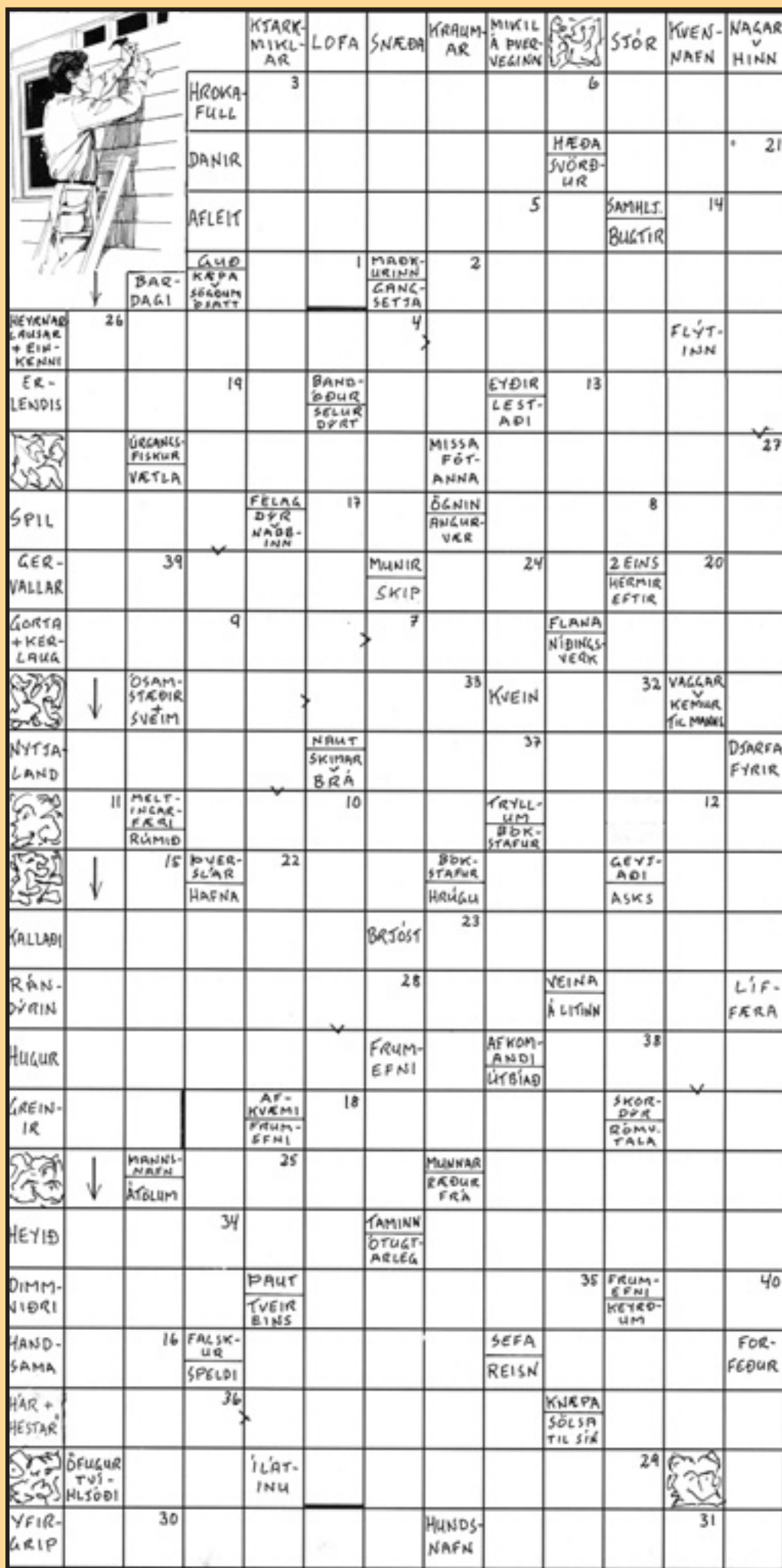
Í 66. gr. segir að atvinnurekandi beri ábyrgð á að gerð sé áætlun um heilsuvernd starfsmanna sem byggir á áhættumati, þar sem m.a. kemur fram áætlun um forvarnir, þar á meðal aðgerðir sem grípa þarf til í því skyni að draga úr atvinnutengdum sjúkdómum og slysum. Fram kemur að markmið heilsuverndar sé að:

- a. stuðla að því að starfsmenn séu verndaðir gegn hvers konar heilsuvæða eða heilsutjóni, sem stafa kann af vinnu þeirra eða vinnuskilyrðum,
- b. stuðla að því að vinnu sé hagað þannig að starfsmenn fái verkefni við hæfi og stuðla að andlegri og líkamlegri aðlögun þeirra að starfsumhverfi,
- c. draga úr fjarvistum frá vinnu vegna veikinda og slysa með því að auka öryggi og viðhalda heilsu starfsmanna á vinnustað,
- d. stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna.

Í áætlun um forvarnir skal koma fram lýsing á hvernig hættum og þeirri áhættu sem þeim fylgir samkvæmt áhættumati skuli mætt, svo sem með skipulagi vinnunnar, fræðslu, þjálfun, vali á tækjum, efnum og efnablöndum, notkun öryggis- og hlífðarbúnaðar, fyrirkomulagi á vinnustað eða öðrum forvörnum. Leggja skal áherslu á almennar ráðstafanir við forvarnir, en dugi þær ekki til skal gera sérstakar ráðstafanir til að vernda einstaka starfsmenn

Í 66. gr. a. er fjallað um þá aðila sem heimild hafa til að veita þjónustu við mat á áhættu og áætlanir um heilsuvernd starfsmanna. Þar kemur m.a. fram að slíkir aðilar skuli hljóta viðurkenningu VER til starfans.





Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í júlíblaðinu var „Fátækur má ei fríða konu eiga né fagran hest“. Hátt á þriðja hundrað lausnir bárust en vinningshafinn að þessu sinni var **Huguð Ósk Bjarnadóttir** starfsmaður hjá Intrum á Íslandi. Hún hefur fengið verðlaunin kr. 8.000.

Þá er hér ný gáta til lausnar. Höfundur gefur þá vísbendingu að lausnin sé úr Andvökum Stephans G. Stepanssonar. Síðasti móttökudagur í ausna er föstudagur 10. október. Vinsamlega látið kennitölu fylgja lausnum og skrifið „krossgáta“ utan á umslagði.

Utanáskriftin er: VR-blaðið, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á netfangið vr@vr.is

Góð þátttaka á Opna VR mótinu

Opna VR mótið í golfi var haldið um verslunarmannahelgina annað árið í röð á velli GR í Grafarholti. Alls tóku 114 golfarar þátt í sól og sumaryl. Leikið var með punktafyrirkomulagi og voru vegleg verðlaun í boði. Úrslit urðu sem hér segir: Andri Elvar Guðmundsson varð í fyrsta sæti á 42 punktum, Einar Sigurðsson í öðru sæti á 42 punktum og Kristján Hreinsson í því þriðja á 42 punktum. Guðlaug Sandra Guðlaugsdóttir hlaut verðlaun fyrir flesta punkta kvenna en hún var á 38 punktum. Flesta punkta VR félaga fékk Alfreð Örn Lilliendahl, 42 punkta. Besta skor hlaut Björn Halldór Björnsson, 75 högg. Náandarverðlaun á 2. braut hlaut Davíð Jónsson en Guðmundur Valgeir Gunnarsson á 17. braut.



Sigurvegararnir á Opna VR mótinu, frá vinstri, Kristján Hreinsson (3. sæti með forgjöf), Einar Sigurðsson (2. sæti með forgjöf), Björn Halldór Björnsson (1. sæti án forgjafar), Guðlaug Sandra Guðlaugsdóttir (flestir punktar kvenna), Andri Elvar Guðmundsson (1. sæti með forgjöf) og Gunnar Páll Pálsson formaður VR. Á myndina vantar Alfreð Örn Lilliendahl.



Sumar og sól

Þá er sumarið senn að liða undir lok og vetrarleiga á orlofshúsum VR hafin.

Rekstur og útleiga orlofshúsa er stór liður í starfsemi VR og hafa mörg hundruð félagsmenn og fjölskyldur þeirra dvalið í orlofshúsum og tjaldvögnum í sumar. Húsin hafa verið mjög vel nýtt og er fólk almennt ánægt með að eiga kost á skammtímaleigu, sem er á fjórum stöðum á landinu.

Umgengni hefur almennt verið til fyrirmyndar, en minna mætti fólk á að betra er að vera ekki of seint á ferðinni nema láta umsjónarmann vita.

Hafist er handa við að bóka helgarleigur í vetur en bókað er sex mánuði fram í tímann. Nú eru vetrarfrí framundan í skólum höfuðborgarsvæðinsins og því tilvalið að eiga góða langa helgi í notalegum bústað.

Nánari upplýsingar á www.vr.is og í síma 510 1700.

Ársfundur ASÍ

verður haldinn 23. og 24. október n.k. á Nordica hótelinu. Aðalefni hans verða efnahags- og kjaramál ásamt atvinnu- og byggðamálum.

Þing LÍV

verður haldið 14. og 15. nóvember á Hótel Sögu. Kjaramál og undirbúningur kjarasamninga verður aðalefni þingsins.

Hefur þú fengið orlofsuppbótina þína?

Orlofsuppbót átti að greiðast fyrir 15. ágúst.

Starf okkar
eflir
þitt starf

—100%

—78%

Bráðum nær hún sama stað og hann

Launamunur kynjanna hefur farið minnkandi á síðustu árum. Sem er gott. Samkvæmt launakönnun VR árið 2003 eru konur þó með 22% lægri heildarlaun en karlar, í stað 29% árið 1999. Enn er því langt í land og betur má ef duga skal.

Gætum sanngirni, metum hvert annað að verðleikum og eyðum launamun kynjanna fyrir fullt og allt í sameiningu.

Það bætir hæg okkar allra.

Starf okkar
eflir
þitt starf

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

