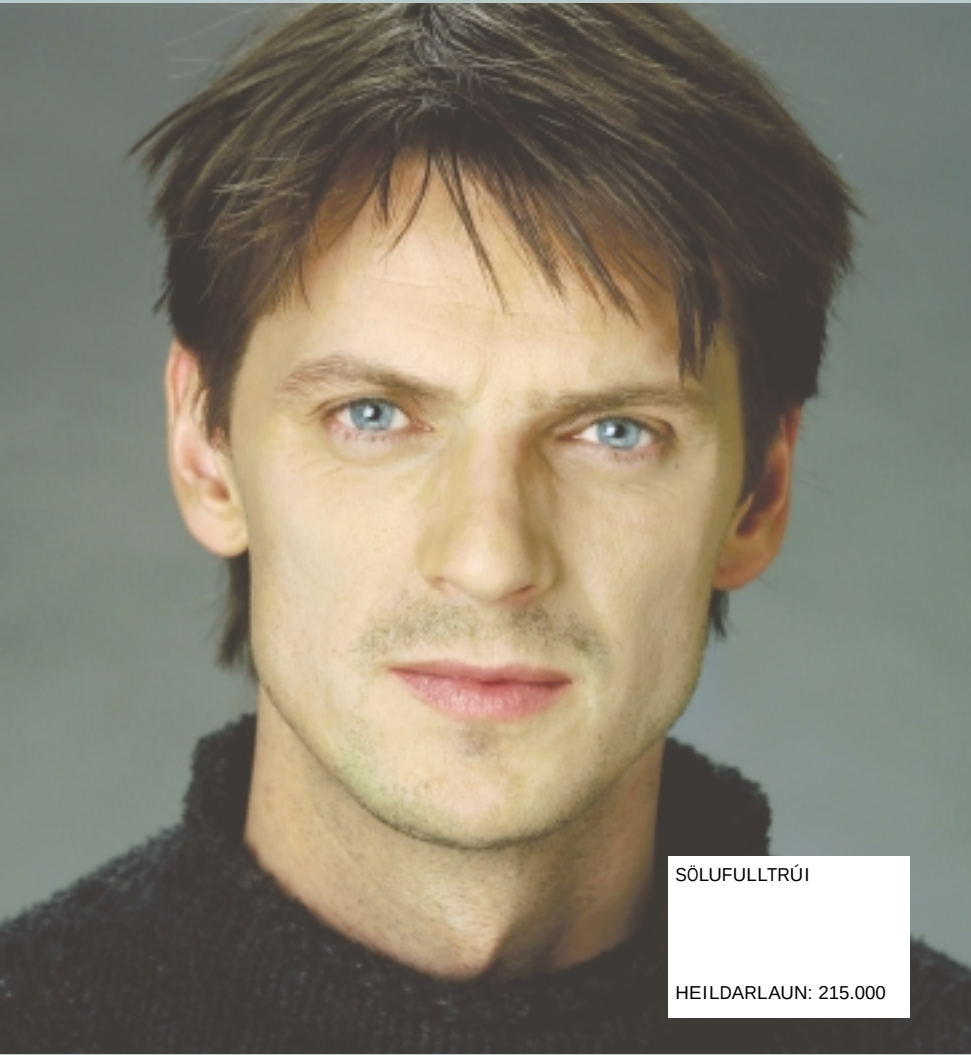


Þitt mál

Veistu hver markaðslaun fyrir þitt starf eru?
Kannstu að semja um laun?
Hefurðu farið í launaviðtal?
Færðu yfirvinnuna þína greidda?
Skipta hæð þín og háralitur máli fyrir launin?



SÓLUFULLTRÚI

HEILDARLAUN: 215.000



FRÆÐSLUFULLTRÚI

HEILDARLAUN: 233.000

Pitt mál

Í þessu blaði Verzlunarmannafélags Reykjavíkur er skýrt frá niðurstöðum launakönnunar sem Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands vann fyrir VR miðað við laun í september 2000. Áður hafði Félagsvísindastofnunin unnið launakönnun fyrir VR miðað við laun í febrúar 1999.

Launakerfi félagsmanna VR hefur verið að taka verulegum breytingum að undanförmu. Í stað launa sem reiknuð eru út frá grunni hefðbundinna launataxta, sem samið hefur verið um með vissu árabili, koma markaðslaun sem megin þorri félagsmanna tekur laun eftir. Það þýðir að hinir hefðbundnu launataxtar hafa ekki þá þýðingu sem þeir höfðu áður og munu heyra sögunni til. Með tilliti til þessara breytinga á samningsforminu, ríkti því nokkur eftirvænting að sjá hvaða breytingar höfðu orðið á launum verslunarmanna milli kannananna 1999 og 2000.

Niðurstöðurnar sýna að heildarlaun félagsmanna VR hafa hækkað á þessu 19 mánaða tímabili um tæpt 21% að meðaltali, eða úr 183 þúsund krónum í 221 þúsund krónur á mánuði. Dagvinnulaunin hafa hækkað svipað eða um rúm 19%, og farið úr 161 þúsund krónum í 192 þúsund krónur. Samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands hækkaði launavísitalan á þessu tímabili um tæplega 9%. Það er því ljóst að stór hluti félagsmanna VR hefur notið meira launaskriðs en almennt á vinnumarkaði, þó hluta skýringar á þessari umframhækkun launa megj rekja til fjölgunar meðal stjórnenda og sérfræðinga og betri svörunar þess hóps í seinni könnuninni.

Það er mjög ánægjulegt að sjá að samkvæmt könnuninni hefur vinnutími félagsmanna VR styst um eina klukkustund að jafnaði á viku frá könnuninni 1999. Með hliðsjón af almennum launahækkunum félagsmanna felur vinnutímastyttingin í sér jákvæð skilaboð um að framleiðni vinnuafis kunni að hafa aukist á síðasta ári. Verslunarmenn voru þeir einu sem sömdu um styttingu á vinnuvíkunni í síðustu samningum. VR hefur haldið uppi miklum áróðri fyrir því að draga úr hinum langa vinnutíma á Íslandi, sem er með því lengsta sem þekktist, og er gott að sjá að það virðist hafa borið árangur.

Það er hins vegar dapurlegt að sjá að kynbundinn launamunur hefur ekki breyst milli launakannananna. Könnunin 2000 sýnir að karlar fá eins og í fyrri könnuninni 18% hærri laun en konur fyrir sambærileg störf. Það er því ljóst að herða verður róðurinn í baráttunni gegn þessu óréttlæti.

Kjörorð VR í kjarasamningunum að undanförmu hafa verið að laun starfsmanna eigi að vera í samræmi við vinnuframlag þeirra, færni, þekkingu og reynslu. Af þessum kjörorðum draga markaðslaunin nafn sitt. Hver einstakur starfsmaður hefur bestu yfirsýnina yfir þessa grundvallarþætti sem launin eiga að byggjast á. Þessa þætti er ekki hægt að skilgreina fyrir hvern einstakling í kjarasamningi sem gilda á fyrir alla heildina. Í markaðslaunum felst því sú grundvallarbreyting að launafólk semur sjálft um laun sín og launahækkanir í milliliðalausum viðræðum við vinnuveitendur sína. Grundvallaratriði í slíkum viðtölum eru launakannanir eins og sú sem í þessu blaði er kynnt. VR veitir félagsmönnum sínum víðtæka ráðgjöf í þessu sambandi. Störf VR munu þannig í æ ríkari mæli beinast að því að styrkja stöðu einstakra félagsmanna í beinum samningum þeirra um laun og kjör.

Magnús L. Sveinsson
Formaður Verzlunarmannafélags Reykjavíkur

HVAÐ VINNUR ÞÚ LANGA VINNUVÍKU?



- Karlmenn innan VR í fullu starfi vinna að meðaltali 46,5 stundir á viku, en konur vinna 42,1 stund að meðaltali.
- Vinnuvikan er lengst hjá starfsfólki á aldrinum 16-20 ára, eða 48 klst. að meðaltali.
- Meðal kvenna er vinnuvikan lengst hjá yngsta aldurshópnum (16-20 ára) eða 47 klst. að meðaltali á viku samanbórið við um 42 klst. hjá öðrum aldurshópum.
- Meðal karla er vinnuvikan jafnari meðal aldurshópanna, en 16 til 20 ára karlar vinna þó lengstu vinnuvíkuna að jafnaði eða 50 klst. Karlar í elsta aldurshópnum (56 ára og eldri) vinna 45 klst. á viku að meðaltali.

BYGGT Á LAUNAKÖNNUN VR

LAUN Hafa Hækkað um allt að 31%

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu að meðaltali um tæpt 21% frá febrúar árið 1999 til september 2000, samkvæmt niðurstöðum launakannana VR, eða úr 183 þúsund krónum í 221 þúsund krónur á mánuði. Svipuð hækkun varð á dagvinnulaunum, eða rúm 19%, úr 161 þúsund krónum í 192 þúsund krónur. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands hefur gert launakönnun fyrir VR síðustu ár. Hér er fjallað um helstu niðurstöður launakönnunar VR árið 2000 og samanburð við niðurstöður könnunarinnar árið 1999. Sjá einnig niðurstöður í launatöflu á bls. 8-9.

HÆSTU OG LÆGSTU LAUN

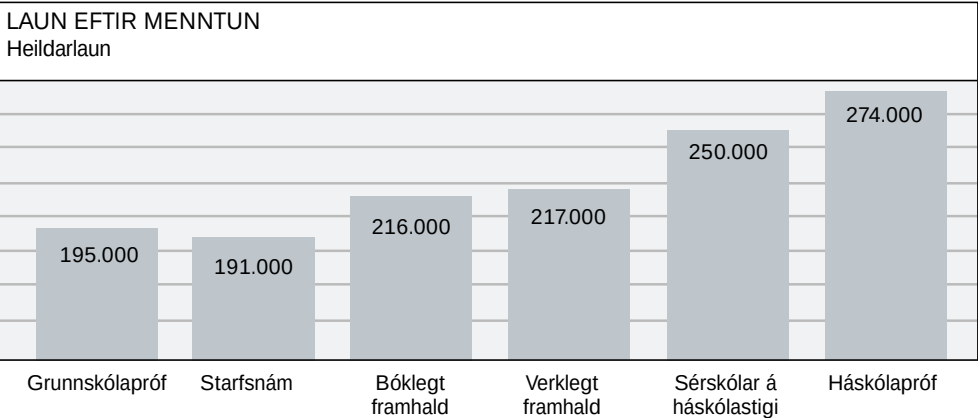
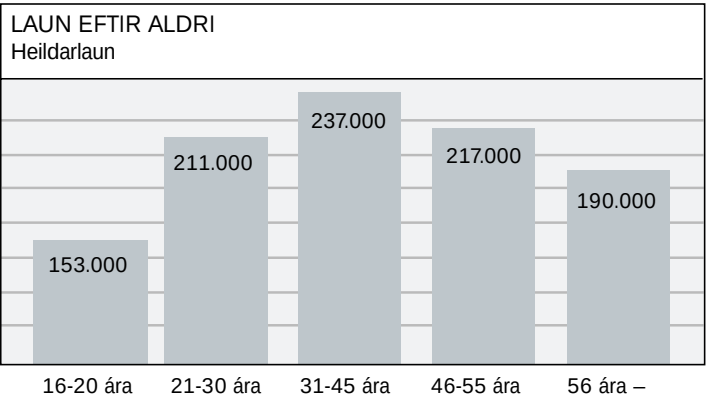
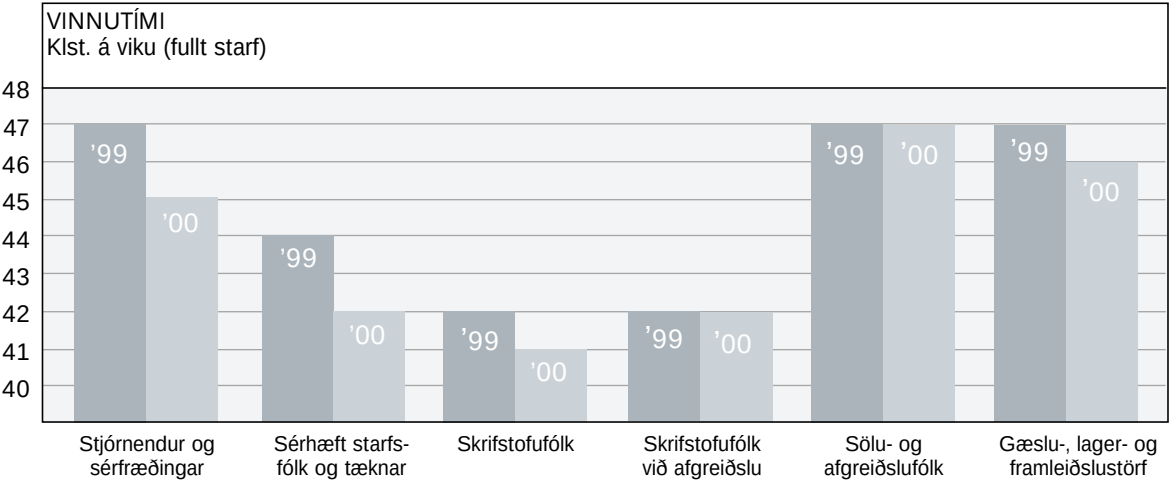
Hærrí stjórnendur og verk-, tölvunar- og kerfisfræðingar eru með hæstu heildarlaunin meðal svarenda eða frá 323 þúsund til 348 þúsund krónur á mánuði. Ekki reyndist marktækur munur á milli hópanna. Afgreiðslufólk á kassa er með lægstu heildarlaunin, 136 þúsund krónur að meðaltali á mánuði. Aftur á móti hafa laun þessa hóps hækkað meira á milli

kannana en þeirra með hæstu launin eða 22% samanborið við 15% til 19%. VR hefur á undanförmum misserum beitt sér sérstaklega fyrir bættum kjörum afgreiðslufólks, m.a. með gerð sérstakra vinnustaðasamninga, og benda þessar niðurstöður til þess að það átak sé að skila sér.

VINNUTÍMI

Ein athyglisverðasta niðurstaða launakönnunarinnar er að vinnutími félagsmanna VR hefur styst um eina klukkustund að jafnaði á viku á milli kannana, úr 45 klst. í 44. Vinnutíminn hefur þó styst mismikið eftir því hverjir eiga í hlut og í sumum tilvikum hefur hann lengst. Hjá stjórnendum og sérfræðingum, og sérhæfðu starfsfólki og tæknum styttest vinnuvikan um 2 klst.

að jafnaði á viku. Með því að taka einstakar starfsstéttir út úr yfirflokkunum sést að vinnuvikan lengdist mest hjá afgreiðslufólki á kassa og í almennum sölustörfum eða um 3 klst., en þar sem taflan hér að neðan sýnir einungis yfirflokka starfsstétta kemur sá munur ekki fram hér.



LAUN INNAN STARFSSTÉTTA

Ýmsir þættir geta haft áhrif á myndun launa innan tiltekinna starfsstétta, s.s. stærð fyrirtækis. Samkvæmt launakönnuninni greiða fyrirtæki með 10 eða fleiri starfsmenn hlutfallslega hærri heildarlaun en fyrirtæki sem færri starfa hjá. Það skýrist m.a. af því að starfsfólk hjá stærri fyrirtækjum vinnur að meðaltali 1 klst. lengur á viku en fólk hjá smærri fyrirtækjum. Starfsaldur hefur jafnframt áhrif, en fólk með styttri starfsaldur en 5 ár er almennt með lægri meðallaun en þeir sem hafa lengri starfsaldur að baki.

LAUN EFTIR ATVINNUGREIN

Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar greiða fyrirtæki sem sérhæfa sig í tölvupjónustu og fjarskiptum og fyrirtæki með tölvur og skrifstofubúnað í smásölu hæstu heildarlaunin eða um 270 þúsund krónur að meðaltali. Lægstu heildarlaunin eru greidd í stórmörkuðum/matvöruverslunum eða 173 þúsund kr. að meðaltali. Meðalvinnutími starfsmanna er svipaður á milli atvinnugreina eða á bilinu 42 til 45 klst. á viku. Smásalan er þó með heldur lengri vinnuviku eða 47 klst. að meðaltali.

18% KYNBUNDINN LAUNAMUNUR

Kynbundinn launamunur starfsfólks í fullu starfi reyndist vera 18%, en það er sá munur sem er á heildarlaunum kynjanna eftir að tekið hefur verið tillit til þeirra þátta sem almennt hafa áhrif á laun, s.s. fjölda vinnustunda og starfsstéttar. Þetta þýðir að karlar fá að jafnaði 18% hærri laun en konur í sömu eða sambærilegum störfum. Þar sem þetta er sami munur og mældist í síðustu launakönnun VR er ljóst að herða þarf róðurinn verulega í baráttunni gegn kynbundnu launamisrétti.

ALLT AÐ 31% HÆKKUN DAGVINNU-LAUNA

Sú starfsstétt sem hækkaði mest í dagvinnulaunum á milli kannana (í prósentum talið) er starfsfólk í umbrots- og gráfikstörfum eða um 31%. Einnig hefur orðið töluverð hækkun á dagvinnulaunum starfsfólks við afgreiðslu á matvöru (24%) og afgreiðslu á kassa (22%). Minnst hækkun hefur orðið meðal starfsfólks í framleiðslu og pökkun (1%) og í síma-sölu (4%).

SAMANBURÐUR VIÐ ALMENNA LAUNAPRÓUN

Launakönnun VR árið 2000 miðar við laun í september en könnunin árið 1999 miðaði við laun í febrúar. Rétt er því að hafa í huga að launahækkanir á milli kannana dreifast á 19 mánaða tímabil. Eins og áður sagði hækkuðu laun félagsmanna VR að meðaltali um tæpt 21% á milli kannana en samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands hækkaði launavísitalan á þessu sama tímabili um tæplega 9%. Má m.a. rekja þessa umframhækkun launa félagsmanna VR til fjölgunar meðal stjórnenda og sérfræðinga á vinnu-markaðnum og betri svörunar hjá þessum hópi í síðari könnuninni. Þó er ljóst að félagsmenn VR hafa notið meira launaskriðs en almennt á vinnumarkaðnum.

GAMLA LAUNAKERFIÐ SPRUNGIÐ

Markaðslaunakerfi hefur verið við lýði allt frá undirritun kjarasamninga á fyrri hluta ársins 2000 þó það sé fyrst núna sem reynir á framkvæmd þess. Það má því segja að aðlögunartíma hins nýja kerfis hafi lokið um síðustu áramót.

RÖKRÉTT SVAR VIÐ ÖRUM BREYTINGUM
Markaðslaunakerfið á rætur sínar að rekja til þeirra breytinga sem átt hafa sér stað á vinnumarkaðnum síðasta áratuginn. Gerðar eru meiri kröfur um menntun og sérhæfingu en áður samhliða því að örar tækni framfarir og harðnandi samkeppni hafa breytt svipmóti atvinnulífsins.

Nýjar atvinnugreinar hafa sprottið upp, sér í lagi í þjónustugeiranum og fjölbreytileiki starfa hefur auk-

ist í stað þeirrar einhæfni sem einkenndi atvinnulífið hér á landi til skamms tíma.

ÞRÓUN TAXTA OF HÆGFARA
Við slíkar aðstæður er nánast ógjörningur að semja um launataxta sem endurspeglar eiga á sanngjarnan hátt þau fjölbreyttu og ólíku störf sem til staðar eru. Taxtar taka tiltölulega hægfara breytingum og við það myndast hætta á misræmi milli launa annars vegar og vinnuframlags, þekkingar og færni hins

vegar. Þrýstinginn á taxtalaunakerfið má því aðallega rekja til ósveigjanleika þess. Markaðslaunakerfið eykur þannig fyrst og fremst sveigjanleika á íslenskum vinnumarkaði. Reynslan sýnir enda að ákveðnir hópar innan Verzlunarmannafélags Reykjavíkur hafa á undanförnum árum samið í auknum mæli milli-liðalaust um laun og kjör við vinnuveitendur sína. Undir lok tíunda áratugarins var ljóst að stórir hlutar vinnumarkaðarins voru búnir að sprengja hið hefðbundna taxtalaunakerfi.



FÆRÐ ÞÚ YFIRVINNUNA ÞÍNA GREIDDA?

- Yfir helmingur félagsmanna VR, eða um 54%, fær yfirvinnu greidda að fullu.
- Einn af hverjum tíu fær yfirvinnu greidda að hluta og hjá 26% er yfirvinna innifalin í launum.
- Einn af hverjum tíu vinnur ekki yfirvinnu.
- Yfirvinna er innifalin í launum hjá mun fleiri körlum en konum eða 36% á móti 21%.

BYGGT Á LAUNAKÖNNUN VR

HVERNIG VIRKA MARKAÐSLAUN?

Í framkvæmd hvílir markaðslaunakerfið á þremur stöðum. Má þar fyrst nefna launaviðtal við vinnuveitanda, en VR-félagar eiga samningsbundinn rétt á að ræða um launa- og starfstengd mál við vinnuveitanda sinn minnst einu sinni á ári. Í öðru lagi má nefna launakönnunina sem VR gengst fyrir árlega. Þriðja stöðin felst í hinu nýja hlutverki sem VR hefur fengið á vinnumarkaðnum með tilkomu hins nýja markaðslaunakerfis.

FYRSTA STÖÐIN – LAUNAVIÐTAL
Allir félagsmenn VR eiga rétt á launaviðtali við vinnuveitanda a.m.k. einu sinni á ári. Þetta er samningsbundinn réttur og ber vinnuveitanda að hafa samráð við starfsfólk um tímasetningu viðtalanna. Mikilvægt er að allt starfsfólk fái það ráðrúm sem það telur sig þurfa áður en launaviðtal fer fram. Góður undirbúningur er forsenda góðs árangurs og því er betra að fá viðtali seinkað en að mæta illa undirbúin(n) til leiks. VR býður félagsmönnum sínum námskeið til að undirbúa þá undir launaviðtölin.

ÖNNUR STÖÐIN – LAUNAKÖNNUN VR
Launakönnun VR gegnir lykilhlutverki fyrir launaviðtalið. Hún veitir umfangsmiklar upplýsingar um launaþróun, bæði eftir störfum og atvinnugreinum. Hver og einn getur því metið hvar hann stendur með tilliti til launa í samanburði við aðra í sambærilegum störfum. Jafnframt veitir launaþróun innan einstakra atvinnugreina innsýn í almenna launaþróun vinnumarkaðarins.

Launaviðtalið getur þó snúist um fleiri kjarapætti en launin. Það veitir viðkomandi starfsmanni tækifæri til að ræða um starf sitt og þróun þess, möguleika á endur- og símenntun og framtíðarstöðu innan fyrirtækisins, svo að fátt eitt sé nefnt. Launaviðtalið er jafnframt rétti vettvangurinn fyrir starfsfólk til að opna umræðuna um þá þætti sem að mati þess mega betur fara innan fyrirtækisins.

ÞRIÐJA STÖÐIN – NÝTT HLUTVERK VR
Það gefur auga leið að hlutverk Verzlunarmannafélags Reykjavíkur tekur stakkaskiptum með tilkomu nýja markaðslaunakerfisins. Í stað þess að semja við vinnuveitendur á nokkurra ára fresti um prósentuhækkanir taxtalauna beinast störf félagsins í æ ríkari mæli að því að styrkja stöðu einstakra félagsmanna í beinum samningum þeirra um laun og kjör. Mikilvægur liður í því hefur verið að efla kjaramála-deild VR og eiga þeir sem telja sig þurfa á ráðgjöf eða stuðningi að halda fyrir launaviðtal óhikað að leita til

starfsfólks deildarinnar. Félagsmenn eru misjafnlega vel í stakk búnir til að takast á við þetta nýja umhverfi. Sumir hafa samið umbúðalaust um eigin laun við vinnuveitendur sína á undanförunum misserum. Aðrir búa ekki yfir sömu reynslu. Hvort heldur sem er, er mikilvægt að þeir sem telja sig þurfa liðveislu, ráðfæri sig við starfsfólk deildarinnar. Hvenig til tekst í hinu fyrsta formlega launaviðtali getur ráðið miklu um framhaldið.

VR Á VETTvangi
Jafnframt hefur verið komið á fót innan kjaramála-deildar nýrri þjónustu undir yfirskriftinni „VR á vettvangi“. Eins og heitið ber með sér fer starfsfólk deildarinnar í heimsókn á vinnustaði, bæði að eigin frumkvæði og eins að beiðni starfsfólks. Félagsmönnum VR gefst þannig tækifæri til að ræða um nýja markaðslaunakerfið ásamt öðrum launatengdum málefnum á afslöppuðum notum og kynna um leið starfsfólki VR sín viðhorf.

ÞAÐ BORGAR SIG AÐ FARA Á NÁMSKEIÐ

VR stendur fyrir námskeiði sem ber heitið *Að semja um launin*. Eins og nafnið ber með sér er þetta fræðsla fyrir félagsmenn til að undirbúa þá fyrir árlegt launaviðtal sem samið var um í síðustu kjarasamningum. Fjórir félagsmenn sem sótt hafa þetta námskeið settust niður nýlega og skiptust á skoðunum. Þetta eru Elísabet Magnúsdóttir, Hulda Guðjónsdóttir, Gunnar Helgi Guðmundsson og Ágúst Ingi Jónsson.

Sjálfsskoðun er grundvöllurinn fyrir raunhæfum markmiðum og sterkari stöðu í samningaviðræðum. Að læra að meta sjálfan sig, styrkleika sína og veikleika var eitt það mikilvægasta á námskeiðinu, að mati þátttakendanna fjögurra.

Gunnar: Á námskeiðinu lærði maður að skoða sjálfan sig og spyrja spurninga eins og hvaða breytingar þarf ég að gera til að koma sterkar fram gagnvart mínum viðsemjendum? Þarf ég að fara á námskeið eða e.t.v. breyta hugarfari mínu?
Hulda: Maður fékk heilmikið sjálfstraust og áttaði sig á því hvað þarf að hugsa um við undirbúning fyrir svona viðtal. Hverjir eru mínir kostir? Er ég með óraunhæfa drauma? Kannski langar mann að vera

meira jafnræði þarna en maður heldur. Og maður getur verið betur undirbúinn en yfirmaðurinn.
Gunnar: Maður hefur verið spurður: „af hverju?“, þegar maður spyr yfirmanninn um hærri laun...
Hulda: ...og eina svarið sem maður hefur haft hingað til er: „af hverju ekki? Af því að ég held að hinir séu betur launaðir en ég.“ Mann hefur vantað þær hækkjur sem maður fékk á námskeiðinu.

Hvað er samningatækni og til hvers að læra hana? Samningatækni getur skipt verulegu máli í launaviðtali.

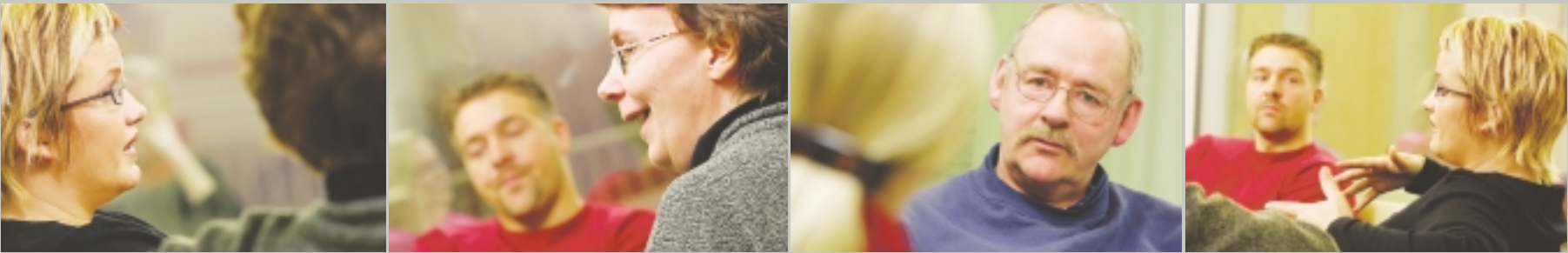
Hulda: Maður áttar sig á því að þetta er ekki bara svart eða hvítt. Við erum alltaf að semja um eitthvað og það er ekki þannig að annar vinnur og hinn tapar. Við erum ekki andstæðingar.

leggja okkur, halda dagbók og skrifa niður verkefni okkar, hvaða sveigjanleika maður hefur, hvað maður getur gert til að hlutirnir gangi betur o.s.frv. Þetta man maður ekki í viðtalinu og þarf að undirbúa sig. Þetta fannst mér mikilvægt að fjalla um.

Ágúst: Maður veit núna hvað maður getur samið um í svona viðtali og svo hefur maður launakönnunina til að styðjast við. Það á reyndar eftir að koma betur í ljós hjá mér, því á mínum vinnustað eru launaviðtöl að byrja. En ég er búinn að setja mér nokkur markmið sem ég ætla að reyna að halda mig við.

Að tileinka sér samningatækni og góðan undirbúning á ekki eingöngu við um launaviðtal. Þetta námskeið nýtist í daglega lífinu, segja þau.

Gunnar: Já, það er engin spurning. Maður spyr sjálfan sig: hvað er ég að gera rétt? Hvað er ég að gera rangt? Hvernig er ég heima hjá mér? Þetta er öllum til góðs, góð almenn samskipti milli fólks. Öll vinna byggist á góðum samskiptum.
Hulda: Já, þú ert alltaf að semja. Þú ert að kaupa bíl, versla eða semja við unglingana þína, þú ferð í foreldraviðtal o.s.frv. Þetta kemur sér alls staðar vel.



„Maður fékk heilmikið sjálfstraust og áttaði sig á því hvað þarf að hugsa um við undirbúning fyrir svona viðtal.“

forstjóri, en þegar maður skoðar sjálfan sig hugsar maður með sér: nei þetta hentar mér ekki.
Elísabet: Já, maður er raunsærri eftir námskeiðið og hefur lært að fyrst af öllu þarf að gera sér grein fyrir því hvort maður eigi rétt á því að vera hærra launaður eða hærra settur. Ég upplifði þetta alltaf þannig að yfirmaðurinn væri kaldur, hefði engar tilfinningar og ég skipti litlu máli. En auðvitað skiptir maður máli. Ég er búinn að læra það sem ég er að gera í vinnunni og veit að með því að standa mig vel er maður mikils virði. Yfirmaðurinn er jafnkviðinn og ég...
Gunnar: ...og ekkert síður en þú.
Elísabet: Rétt, ég hafði aldrei spáð í það. Það er

Elísabet: Ég held að það sé algengt þegar fólk fer að biðja um launahækkun að það hugsi sem svo: þetta er maður á móti manni, ef ég fæ launahækkunina vinn ég og hann tapar. En vinnuveitandinn græðir líka á þessu. Hann vinnur því hann fær meira út úr því sem ég ætla að gera og ég vinn því ég fæ mitt í gegn. Við eigum bæði að vera ánægð. Ég hafði ekki velt þessu fyrir mér áður og hafði aldrei undirbúið mig sérstaklega fyrir viðtal. Ég hugsaði alltaf: nú ætla ég bara inn og tala við hann. Svo settist maður niður, stressaður og með hjartað í hálsinum...
Hulda: ...og hugsaði: ég á kannski ekki rétt á neinu.
Elísabet: Á námskeiðinu var okkur sagt að skipu-

Gunnar: Námskeiðið hjálpar okkur að vinna þetta á faglegri grunni en við höfum gert.
Elísabet: Þegar við erum að semja við börnin okkar eru báðir sigurvegarar. Við ættum að fara með sama hugarfari til yfirmanna og tala við þá. Ekki líta á þetta sem stríð; ef ég fæ ekki mitt í gegn, þá hætti ég.
Ágúst: Ég tel að eldra fólk ætti ekki sist að fara á svona námskeið, fólk sem hefur verið lengi í starfi og lítur kannski á sig hreinlega sem hluta af húsgögnunum. Þetta styrkir ekki sist eldri starfsmenn, því yngra fólkið á auðveldara með að fara í ný störf.

AÐ SEMJA UM LAUNIN

Í síðustu kjarasamningum var samið um persónubundin laun eða markaðslaun og rétt félagsmanna VR til árlegs viðtals við vinnuveitendur um laun og starfskjör. VR býður félagsmönnum ókeypis námskeið á næstu misserum til að undirbúa þá undir þessi viðtöl. Á námskeiðinu verður lögð áhersla á að þátttakendur leiti svara við eftirfarandi spurningum:

- 1. Hvað eru markaðslaun?
- 2. Hvert er markaðsvirði mitt á vinnumarkaðnum?
- 3. Hvernig á ég að bera mig að í samningum við vinnuveitanda minn?
- 4. Hvernig nýti ég mér launakönnun VR?
- 5. Hvernig get ég aukið markaðsvirði mitt á þann hátt sem ég er sátt(ur) við?

Námskeiðið er 9 klukkustunda langt og verður í boði sem hér segir:

Námskeið:	12., 14., og 15. mars	kl. 13-16
Námskeið:	19., 21., og 22. mars	kl. 13-16
Námskeið:	26., 28., og 29. mars	kl. 13-16
Námskeið:	2., 4., og 6. apríl	kl. 17-20
Námskeið:	9., 10., og 11. apríl	kl. 13-16

Skráning er í síma 510 1700.

Námskeiðin eru félagsmönnum VR að kostnaðarlausu. Fyrir þá sem ekki eru félagsmenn kostar námskeiðið 10.000 kr.

KANNTU AÐ SEMJA?

Í eina tíð var það svo að aðilar vinnumarkaðarins sömdu um tilteknar hækkanir launa í kjarasamningum, laun hækkuðu e.t.v. einu sinni á ári og síðan ekki söguna meir. Í dag semjum við um launin á grundvelli þekkingar okkar, reynslu og færni í starfi. Í síðustu kjarasamningum VR og atvinnurekenda var samið um rétt launafólks til árlegs viðtals við yfirmenn um starf sitt og launakjör. Slíkt viðtal er grundvallarþáttur í markaðslaunakerfinu. En hvernig er best að haga undirbúningi launa- viðtals og hvað ber að hafa í huga þegar sest er að samningaborðinu?



SVANUR: Starfsmenn þurfa að hugsa um sjálfa sig eins og vöru á markaði.



GYLFI: Við leggjum áherslu á að fólk spyrji sig hvort það verðskuldi hærri laun.

ÞEKKIRÐU SJÁLFA(N) ÞIG?

Góður undirbúningur styrkir stöðu þína í launaviðtali og getur skipt sköpum fyrir niðurstöðuna, segja þeir Gylfi Dalmann og Svanur Þorvaldsson hjá stjórn- endaþjálfun Gallups en þeir kenna á námskeiðinu *Að semja um launin*, sem VR býður félagsmönnum sín- um upp á. Undirbúningur fyrir launaviðtal hefst í raun löngu áður en viðtalið sjálft fer fram.

„Það er grundvallaratriði að einstaklingurinn þekki sjálfan sig, styrkleika sína og takmarkanir“, segir Gylfi. „Þó þannig sé búið um hnútana í kjarasamn- ingum að þú eigir rétt á launaviðtali og að launin eigi að endurspegla frammistöðu þína, menntun og hæfni er ekki sjálfgefið að laun þín hækki. Til að verðskulda launahækkun þarftu að vera hæfur starfskraftur – hæfari en þú varst fyrir ári. Við leggjum áherslu á að fólk stundi reglulega sjálfsskoðun og spyrji sig hvort það verðskuldi hærri laun. Hvernig er ég að standa mig í starfi, hvaða atriði skipta mestu fyrir starfið sem ég gegni, hvernig get ég bætt mig og fyrir hvað er ég að fá greidd laun? Þegar vinnuveit-

andi þinn spyr hvað þú hafir gert til að verðskulda launahækkun verðurðu að geta svarað því.“

ERTU SAMKEPPNISHÆF(UR)?

Það er mikilvægt að starfsmenn sýni að þeir hafi þró- ast og eflst í starfinu. Því er brýnt að halda vel utan um þau viðfangsefni sem við vinnum, til dæmis með því að skrá þau í vinnudagbók. „En ekki einblína bara á verkefni“, segir Svanur. „Skráðu líka hjá þér hvers vegna þú vannst þau, hvernig þú leystir þau, hvernig þú og fyrirtækið högnuðust á þeim og hvaða reynslu þú öðlaðist með því að taka þátt í þessum verkefn- um. Starfsmenn þurfa í raun að hugsa um sjálfa sig eins og vöru. Ef vara er ekki í sífelldri þróun missir hún samkeppnishæfni sína, fellur í verði og vinsæld- um og á endanum vill enginn kaupa hana. Þetta kann að hljóma ansi ópersónulega, en er engu að síður staðreynd.“

„Við erum í stöðugri þekkingarleit“, segir Gylfi. „Störfin verða æ flóknari og meiri kröfur eru gerðar til okkar. Til að geta mætt framtíðinni verðum við að

vera í stakk búin að tileinka okkur nýjar aðferðir og nýja þekkingu til dæmis með endur- eða símenntun.“

ÞEKKIRÐU STARFIÐ ÞITT?

Of fáir starfsmenn hafa starfslýsingu og vita því ekki hvað starf þeirra felur í sér. Það er grundvallaratriði að greina starfið og skrifa niður skilmerkilega starfs- lýsingu. En þó fyrir liggi starfslýsing er ýmislegt sem hafa verður hugfast. „Við megum ekki falla í þá gryfju að segja sem svo: „Þetta er ekki í mínum verkahring“ ef upp koma ný verkefni, segir Gylfi. „Ef þú vilt launa- hækkun hlýturðu að taka að þér fleiri verkefni, það er liður í starfsþróun þinni.“ „Eins máttu ekki líta svo á að öll verkefni séu *bara* hluti af starfinu“, bætir Svanur við. „Ef þú skoðar starf þitt sérðu e.t.v. að þú ert að taka þátt í verkefnum sem eru ekki í þinni starfslýsingu en veita þér aukna reynslu og hækka þar af leiðandi markaðsvirði þitt. Það veitir þér aukið svigrúm til að semja.“

KANNTU AÐ SEMJA?

„En það er ekki nóg að þekkja sjálfan sig og starfið, það þarf líka að kunna að semja. Ef vel á að ganga í launaviðtali skipta einkum fjögur atriði megin máli“, segir Svanur.

„Í fyrsta lagi að greina fólk og viðfangsefni að, ekki persónugera viðtalið því þá taka tilfinningarnar völdin og þú setur viðsemjanda þinn í vörn. Það eru starf þitt og kunnátta sem eru að semja um kaup og kjör.

Í öðru lagi er mikilvægt að einbeita sér að hagsmun- unum. Fólk fer oft í viðtal með það í huga að verið sé að semja um þeirra persónulegu hagsmuni en gleymir hagsmunum fyrirtækisins. Það sem viðtalið á að snúast um eru hagsmunir beggja, sameiginlegir hagsmunir starfsmanns og fyrirtækis. Þú þarft að setja þig í spor vinnuveitandans og sjá málið frá hans sjónarmiði.“ „Þetta er liður í þeirri nýju hugsun á vinnumarkaði að hagsmunir launþega og vinnuveit- enda séu sameiginlegir, ekki andstæðir“, bætir Gylfi við. „Því hefur verið haldið fram að þessir hagsmunir geti aldrei farið saman en staðreyndin er sú að hvor- ugur aðilinn getur án hins verið.“

Þriðja atriðið í samningatækninni er að huga að lausn- um sem verða báðum aðilum til góðs. „Í viðtalinu þarftu að leggja fram möguleika og leiðir sem báðir hagnast á, en þannig standið bæði þú og viðsemjandi þinn uppi sem sigurvegarar“, heldur Svanur áfram.

„Í fjórða lagi er mikilvægt að notast við hlutlægar við- miðanir, s.s. launakönnun VR. Ekki setja traust þitt á það sem Tóti vinur segir að starfsmaður með þína þekkingu og menntun ætti að hafa í laun.“

ERT ÞÚ MEÐ SÍMAHLUNNINDI?



- Ríflega einn af hverjum fimm félagsmönnum er með símahlunnindi af einhverju tagi.
- Þegar tekið hefur verið tillit til þess að svarendur í launakönnun VR gátu merkt við fleiri en eitt svar kemur í ljós að 23% eru með GSM síma, 10% fá símareikning greiddan að öllu leyti og 5% að hluta.
- Mun fleiri karlar eru með símahlunnindi en konur eða 47% á móti 16%.
- Þegar einungis er litið á símahlunnindi starfsfólks í fullu starfi minnkar munurinn milli kynja lítillega en þá eru 47% karla í fullu starfi með síma- hlunnindi á móti 21% kvenna.

EKKI KLIKKA Á...

TÍU SIGURSÆL EINKENNI

Árangursríkir samningamenn eiga ýmislegt sameiginlegt og líklegt er að einhver eftirfarandi atriða einkenni þá:

- Skilningur
- Virðing
- Heiðarleiki
- Sanngirni
- Þolinmæði
- Ábyrgðartilfinning
- Sveigjanleiki
- Jákvæðni
- Sjálfsgagi
- Úthald

TÍU ALGENG MISTÖK

Hér má sjá nokkrar helstu ástæður þess að samningaviðræður geta gengið á aftur-fótunum:

- Undirbúningsleysi
- Viðræður við rangan aðila
- Óraunhæfar kröfur
- Vonleysi
- Áhyggjur af því að missa stjórn á sér
- Markmiðum hent út um gluggann á meðan á samningaviðræðum stendur
- Of miklar áhyggjur af mótaðilanum
- Ósveigjanleiki
- Að álása sjálfum sér fyrir mistök annarra
- Að missa sjónar á samningslokunum

UM HVAD GETURÐU SAMIÐ Í LAUNAVIÐTALI?

Launaviðtalið þarf ekki eingöngu að snúast um launin – í raun er allt uppi á borðinu. Það getur t.d. 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 mætti um:

- Afsláttur af vörum fyrirtækisins eða annarra fyrirtækja
- Lengra fæðingarorlof
- Lengra orlof á launum
- Árgjald í fagfélag
- Áskrift að tímaritum
- Barnagæsla
- Bensínstyrkur
- Bifreiðastyrkur
- Fatastyrkur
- Ferðastyrkur
- Fjölbreytni í starfi
- Forkaupsréttur á hlutabréfum
- Námsstyrkur
- Bónusgreiðslur
- Símastyrkur
- Slys- og líftrygging
- Stöðuhækkun
- Sveigjanlegur vinnutími
- Tölva á heimilið
- Vinnuaðstaða
- Yfirvinna

HVERNIG ÁTTU AÐ UNDIRBÚA ÞIG FYRIR LAUNAVIÐTAL?

Launaviðtal er ekkert frábrugðið öðrum samningaviðræðum. Góður undirbúningur styrkir stöðu þína. Hér eru nokkur góð ráð sem e.t.v. geta hjálpað þér:

- 1. SJÁLFSSKOÐUN.** Það er undir þér komið að sýna að þú verðskuldir það sem þú vilt semja um. Skoðaðu stöðu þína og finndu styrkleika þína, veikleika og tækifæri.
 - Hvert er þitt framlag?
 - Hvernig stendurðu þig í vinnunni?
 - Hvar og hvernig nýtast 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. Skoðaðu stöðu samningsaðila þíns og vinnu-umhverfið.

- 2. „GÆS“.** Hugsaðu um „GÆS“, ég: Get, Ætla, Skal. Hafðu trú á þér. Aflaðu þér upplýsinga um markaðsvirði þitt, hver laun sambærilegra hópa eru og síðast en ekki síst hvernig kaupin gerast á eyrinni. Notaðu launakönnun VR og vinnudagbók þína.

- 3. MARKMIÐASETNING.** Settu þér raunhæf markmið. Hvaða niðurstöðu myndir þú sætta þig við? Ertu að leita eftir launa- eða stöðuhækkun? Hvar sérðu sjálfa(n) þig eftir fimm ár?

- 4. SAMNINGATÆKNI.** Tileinkaðu þér ákveðna samningatækni og æfðu þig í henni. Æfingin skapar meistarann.

- 5. ÞRAUTSEIGJA.** Að fá neitun getur verið lærdómsríkt. Ekki hræðast höfnun – neitun í upphafi þarf ekki að þýða endanlega neitun. Skráðu hjá þér hvað fór vel og hvað fór miður að viðtalinu loknu. Undirbúðu þig fyrir næsta viðtal með bættri frammistöðu og haltu vinnudagbók.

ÞRÓUN Í STARFI BESTA NIÐURSTAÐAN

Markmiðið með launaviðtali er að skapa vettvang fyrir starfsmann og yfirmann til að ræða starfið og hugsanlega leiðréttingu á launakjörum. Í slíku viðtali er því í raun hægt að ræða um allt sem viðkemur starfinu. En hverjar eru væntingar yfirmanna til þessa viðtals? Við lögðum þá spurningu fyrir starfsmannastjóra Kaupáss hf., Teit Lárusson.

„Væntingar stjórnenda fyrirtækisins eru þær helstar að þeir átti sig betur á mannauði sínum til að nýta hann til góðra verka og því hvernig starfsmanninum líður sjálfum í fyrirtækinu, hvernig hann metur stöðu sína og þróun í starfi á næstu misserum og hvaða ábyrgð hann er tilbúinn til að axla“, segir Teitur. Hann segir mikilvægt að menn noti tækifærið til að skiptast á skoðunum um hvað sé í gangi í fyrirtækinu, hvað megi laga og hvaða væntingar aðilar hafi hvor til annars.

NÝ HUGSUN

Launaviðtalið er nýjung fyrir flesta á vinnumarkaðnum sem á eftir að þróast. Þó er ljóst að það fær fólk til að líta sjálft sig öðrum augum en áður, að mati Teits. „Starfsmenn hafa e.t.v. ekki alltaf áttað sig á því hve miklir áhrifavaldar þeir eru í raun sjálfir um framtíð sína hjá fyrirtækinu. Sumir mæta bara í vinnuna en hafa ekki gert ráð fyrir því að leggja eitt-hvað inn á reikninginn til að taka út síðar. Þetta er eins og í skóla. Það eru einkunnirnar sem ákveða hverjir möguleikar þínir eru í framtíðinni. Gamla góða umsögnin í vinnunni er prófsteinninn á það hvort þú færð starf annars staðar eða hærri laun og jafnvel stöðuhækkun innan fyrirtækisins. Með tilkomu launaviðtalsins kemur fram ný hugsun. Menn verða meira

meðvitaðir um eigið gildi og þá möguleika sem þeir sjálfir geta haft á framtíð sína auk þess sem sjálfs-traust þeirra eykst. Með öðrum orðum, menn eru í vinnu hjá sjálfum sér og maður uppsker eins og maður sáir. Launaviðtalið er vettvangur til að ræða þetta og skapar því góðan grundvöll fyrir framhaldið.“

VÆNTINGARNAR ERU HJÁ BÁÐUM

„Þetta undirstrikar mikilvægi þess að starfsmaðurinn geri sér grein fyrir stöðu sinni í fyrirtækinu og þeim

möguleikum sem honum standa til boða áður en að viðtalinu kemur. Væntingar til viðtalsins eru því fyrst og fremst af starfsmannsins hálfu“, segir Teitur „en einnig stjórnenda.“

„Kaupás hf. er ört vaxandi fyrirtæki sem ávallt hefur þörf fyrir einstaklinga sem tilbúnir eru til að leggja sig fram um að skila góðu verki í hörðum heimi mikillar samkeppni. Það er því miklu betra að finna þennan einstakling innan fyrirtækisins sjálfs, en að þurfa að leita að honum úti í bæ. Í starfsmannaviðtalinu öðlast starfsmaðurinn nánari vitneskju um stöðu sína og möguleika innan fyrirtækisins, ekki eingöngu gagnvart launum heldur einnig öðrum þáttum, s.s. starfsþróun, endurmenntun o.s.frv. Við væntum þess að starfsmenn geti vaxið og þróast í starfi innan fyrirtækisins og launaviðtalið yti undir þá þróun.“



VÆNTINGAR YFIRMANNA TIL LAUNAVIÐTALSINS

Launatafla 1. Launakönnun VR, meðallaun eftir starfsstétt/September 2000																					
	Fjöldi svarenda	Vinnutími Klst. á viku í fullu starfi	% hækkun dagv.launa frá síðustu VR könnun	Dagvinnulaun/föst mánaðarlaun í þús kr.					Heildarlaun í þús. kr.				Eftir kyni		Eftir starfsaldri			Eftir stærð fyrirtækis		Eftir starfshlutfalli	
				Dagvinnulaun				Karlar	Konur	Laun á mánuði, þús kr. heildarl.				Karlar	Konur	5 ár eða skemur	5,1 - 10 ár	10,1 ár eða lengur	Færri en 10 starfsmenn	10 eða fleiri starfsmenn	70-99%
				Meðaltal	25% mörk	Miðtala	75% mörk			Meðaltal	25% mörk	Miðtala	75% mörk								
Allir	2619	44	-	192	146	180	227	214	180	221	166	205	259	255	201	213	233	226	206	224	191 224
Stjórnendur og sérfræðingar	817	45	-	244	194	239	285	268	225	275	215	261	320	307	251	270	288	276	244	283	243 278
Hærrí stjórnendur	81	48	15%	305	240	290	352	346	257	348	267	334	402	383	304	361	327	335	355	344	- 353
Deildarstjórar	199	46	12%	242	194	239	290	260	228	275	220	266	319	295	260	261	291	285	258	277	247 277
*Sölu- og verslunarstjórar	160	47	-	222	169	210	267	243	190	258	202	249	305	284	218	246	270	263	218	268	233 259
Aðrir millistjórnendur	195	42	-	231	188	222	260	267	218	254	200	244	290	292	239	256	261	249	216	277	236 257
Verk-, tölvunar- og kerfisfræðingar	65	43	19%	285	256	290	322	290	277	323	273	308	372	341	296	298	363	365	-	323	315 323
Hagfræði- og viðskiptafræðingar	39	42	11%	264	232	260	283	274	259	294	250	280	331	322	281	294	279	312	-	294	- 291
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	78	42	9%	224	189	213	256	233	219	242	196	234	280	266	231	238	248	269	224	247	217 243
Sérhæft starfsfólk og tæknar	628	42	-	191	160	186	219	209	182	216	175	208	248	248	201	206	219	224	191	220	193 218
Bókhalds-, fjármála- og launafulltrúar	171	41	15%	201	172	200	229	235	197	221	187	214	247	265	215	207	233	223	217	221	209 223
Sölu-, innkaupa- og markaðsfulltrúar	169	43	-	184	156	180	209	197	173	215	173	208	245	235	195	206	221	226	183	219	180 217
Ferðafraeðingar	55	41	20%	160	136	155	183	-	161	178	146	180	211	-	178	171	173	187	212	176	177 179
Sérhæfing v. trygginga-/tjónauppgjör	42	42	13%	196	159	192	235	210	179	229	175	212	260	258	194	218	217	238	-	230	- 229
Lyfjateknar	14	43	10%	138	129	135	148	-	138	172	145	167	197	-	172	160	-	185	155	181	163 180
Umbróts- og grafíkstörf, tækniteiknarar	23	42	31%	196	165	199	231	208	187	217	170	217	253	233	205	210	225	226	163	241	- 217
Fræðslu- og upplýsingafulltrúar	23	46	-	213	188	200	250	216	211	233	200	210	277	239	230	230	-	236	-	234	- 234
Þjónustufulltrúar	37	43	-	193	159	177	242	198	191	216	174	208	250	252	200	223	198	203	-	216	184 220
Annað sérhæft starfsfólk	94	43	-	200	160	187	231	228	177	227	175	209	256	267	193	212	240	250	175	239	175 230
Skrifstofufólk	350	41	-	166	145	163	181	192	163	183	155	175	202	223	180	169	193	194	183	183	174 185
Almennir ritarar	86	41	18%	161	146	160	175	-	161	177	153	170	202	-	178	163	202	178	168	179	162 181
Bókhaldsritarar/innheimtufulltrúar	111	41	17%	173	152	170	188	217	171	195	159	180	217	278	191	177	197	213	190	196	182 198
Önnur almenn skrifstofustörf	153	41	14%	163	141	160	180	190	159	177	152	172	194	216	172	167	186	187	186	175	176 177
Skrifstofufólk við afgreiðslu	181	42	-	153	130	147	175	172	152	174	142	165	198	218	171	169	170	181	178	174	166 176
Gjaldkerar, innheimtustörf	60	41	21%	177	151	176	199	227	172	196	165	188	218	254	191	194	170	201	200	195	200 195
Símavarsla	54	41	16%	135	125	135	145	-	135	151	133	143	170	-	148	146	161	148	185	148	143 153
Önnur skrifstofust. við afgr./gestamótt.	67	43	11%	147	121	145	170	135	148	173	140	165	196	183	172	173	177	174	150	177	157 176
Sölu- og afgreiðslufólk	496	47	-	178	130	169	209	205	150	215	160	203	253	250	179	206	225	224	200	219	175 220
*Sölu- og verslunarstjórar	160	47	-	222	169	210	267	243	190	258	202	249	305	284	218	246	270	263	218	268	233 259
Sérhæfð sölustörf	171	46	15%	183	150	180	205	194	165	222	181	207	250	243	187	218	229	225	212	223	177 225
Almenn sölustörf	54	49	9%	141	112	134	164	162	121	183	141	181	222	200	164	178	175	193	177	182	159 189
Símsala	9	46	4%	157	115	139	200	186	134	192	150	165	260	246	149	-	-	214	-	192	- 196
Afgreiðsla á kassa	16	50	22%	101	81	98	112	-	101	136	107	122	161	-	136	123	-	-	-	140	- 140
Afgreiðsla á matvöru	16	48	24%	130	101	122	139	161	120	165	126	161	181	197	154	187	-	143	-	154	- 162
Afgreiðsla á sérvöru	70	46	16%	126	108	122	145	142	121	162	131	158	180	193	151	156	160	172	157	164	166 161
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	225	46	-	142	114	135	160	148	126	179	144	177	206	191	146	176	201	175	153	184	105 181
Öryggis-/húsvarsla og ræsting	27	44	12%	136	96	110	180	142	131	156	120	156	182	167	143	162	163	142	117	172	- 156
Framleiðsla og þökkun	39	46	1%	126	105	127	150	134	121	164	116	152	190	193	141	129	242	171	149	166	105 170
Lagerstörf og útkeyrsla	159	47	18%	147	120	141	162	150	129	187	154	185	210	193	152	187	200	181	168	190	- 187

*Ath. Sölu- og verslunarstjórar eru taldir upp á tveimur stöðum; undir stjórnendur og sérfræðingar, og sölu- og afgreiðslufólk.

LAUNAKÖNNUN VR 2000

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerði póst-könnun í október árið 2000 að beiðni Verzlunar-mannafélags Reykjavíkur. Þátttakendur voru allir fé-lagsmenn sem höfðu verið skráðir í VR í að minnsta kosti þrjá mánuði og greiddu að lágmarki 400 kr. í félagsgjöld, þ.e. höfðu að minnsta kosti 40 þúsund kr. í heildarlaun. Alls bárust 3.350 svör, sem er 29% svörun. Þegar búið var að taka út svarendur sem voru í minna en 70% starfshlutfalli og þá sem gáfu ekki full-nægjandi launaupplýsingar, var hægt að greina launa-tölur frá 2.619 VR-félögum eða 78% þeirra sem svör-uðu. Mikilvægt er að hafa í huga að öllum félagsmönn-um VR sem uppfylltu ofangreind skilyrði var sent spurningablað. Vegna mikils fjölda svara má gera ráð fyrir að niðurstöður gefi góða mynd af launum VR-félaga.

HVERNIG ER KÖNNUNIN UPPBYGGÐ? Niðurstöður könnunarinnar eru birtar í nokkrum töfl-um. Taflan sem hér er birt sýnir laun eftir starfsstétt, óháð atvinnugrein. Þetta er sú skipting launa sem flestir kannast við. Laun voru einnig greind eftir atvinnugreinum og eftir starfsstéttum innan hverrar at-vinnugreinar fyrir sig. Þær töflur eru birtar á heimasíðu

VR, www.vr.is, og í bæklingi sem hægt er að nálgast á skrifstofu VR. Þar er einnig hægt að fá upplýsingar um tímakaup í dagvinnu, greint eftir starfsstétt.

KÖNNUN KJARARANNSÓKNARNEFNDAR Niðurstöður Kjararannsóknarnefndar fyrir sömu eða sambærileg starfsheiti og stuðst er við í launakönnun VR eru birtar í launatóflu 2 hér til hliðar.

LESIÐ ÚR TÖFLUNNI

HÆSTU OG LÆGSTU LAUN Meðaltal launa segir lítið til um hver hæstu eða lægstu laun innan starfsstéttar eru. Til að bæta úr því er gefin upp miðtala en hún segir ásamt fjórðungsmörkum (25% og 75% mörk) til um launabreidd innan starfs-stéttar, þ.e. á hvaða bili hæstu og lægstu laun eru. Mið-talan fyrir dagvinnu- og heildarlaun sýnir þá tölu sem helmingur svarenda liggur fyrir neðan og helmingur fyr-ir ofan. Ef meðaltalið er herra en miðtalan, þýðir það að launadreifing er með þeim hætti að tiltölulega fámenn-ur hópur fólks hefur há laun miðað við hópinn í heild og dregur hann meðaltalið upp miðað við miðtöluna.

FJÖLDI SVARENDA Talan í dálknum sem merktur er „Fjöldi svarenda“ segir til um hve margir einstaklingar eru að baki upplýs-ingum um heildarlaun. Sumir svarendur gáfu upp starf sitt en ekki atvinnugrein, eða öfugt, og því geta samtöl-ur yfir fjölda verið aðrar en samanlagður fjöldi eftir starfsgrein. Því fleiri sem þeir eru, þeim mun áreiðan-legri eru þær launaupplýsingar sem á eftir koma. Ágæt regla er að séu þeir innan við 10 gefi upplýsingarnar fremur vísbendingu um laun og launapróun en beina viðmiðun.

Upplýsingarnar eru miðaðar við fólk í fullu starfi. Laun þeirra sem eru í 70-99% starfi voru uppreiknuð mið-að við 100% starf. Meðalvinnutími á viku miðast ein-göngu við starfsfólk í 100% starfi.

HÆKKUN LAUNA FRÁ SÍÐUSTU KÖNNUN Launakönnun VR 2000 miðar við laun í september. Könnun VR þar á undan miðaði við laun í febrúar 1999 og sýnir prósentan því hækkun launa á 19 mánaða tímabili, eða rúmu einu og hálfu ári. Þar sem starfsheiti voru sambærileg var hlutfallsleg hækkun launa á tíma-bilinu reiknuð.

LAUNAKÖNNUN

KJARARANNSÓKNARNEFNDAR

Kjararannsóknarnefnd hefur staðið að launakönnunum í rúma þrjá áratugi, með það að markmiði að veita aðilum vinnumarkaðarins áreiðanlegar upplýsingar um laun og launaþróun. Sæti í nefndinni eiga þrír fulltrúar samtaka atvinnurekenda og þrír fulltúar samtaka launþega.

Niðurstöður launakönnunar Kjararannsóknarnefndar eru birtar ársfjórðungslega og ná af þeim sökum til þriggja mánaða í senn. Þær niðurstöður sem birtast hér byggjast á upplýsingum þeirra launþega í úrtaki nefndarinnar sem eru félagsmenn í VR og taka einungis til launa septembermánaðar 2000. Launatölur þessara tveggja kannana eru því sambærilegar hvað tímabil snertir.

Nánari upplýsingar um forsendur og framkvæmd launakönnunar Kjararannsóknarnefndar má fá á heimasíðu VR, [www.vr.is](#).

Launatafla 2. Niðurstöður Kjararannsóknarnefndar, meðallaun eftir starfsstétt/September 2000							
		Laun á mánuði í þús. kr.					
ÍSTARF 95 ¹	Starfsgrein/staða	Fjöldi svarenda	Föst mánaðarlaun				Heildarlaun
			Meðaltal	25% mörk	Miðtala	75% mörk	
2	Sérfræðingar	42	294	246	286	331	305
2419	Viðskiptafr. og aðrir sérfr. í viðskipagr.	21	299	244	282	375	299
3	Sérhæft starfsfólk og tæknar	312	219	151	213	261	234
3120	Tölvutæknar	34	248	208	239	291	280
3152	Öryggis-, hollustu- og gæðaeftirlitsmenn	15	271	229	308	312	274
3415	Sölumenn tæknibúnaðar	16	259	218	257	270	269
3416	Innkaupafulltrúar	30	287	208	315	350	301
3419	Ýmsir fjármála- og sölufulltrúar	24	273	198	286	318	281
3431	Stjórnunarritarar	22	224	177	228	250	227
3433	Bókarar	35	186	154	175	213	198
41	Skrifstofufólk	357	174	140	177	195	187
4113	Gagnaritarar	18	165	146	153	176	194
4115	Almennir ritarar	171	163	134	156	187	174
4121	Ritarar við bókhald	104	188	150	182	215	197
4131	Birgðaritarar	27	174	140	181	185	199
4190	Annað almennt skrifstofufólk	12	147	135	137	151	150
42	Skrifstofufólk við afgreiðslu	117	162	129	146	185	171
4211	Skrifst.fólk við gjaldkerastörf og miðasölu	39	181	135	164	215	188
4215	Skrifstofufólk við innheimtu	23	171	129	161	189	179
4222	Móttöku- og upplýsingaritarar	10	137	120	145	146	145
4223	Skrifstofufólk við símvörslu	31	136	125	133	146	150
52	Sölu- og afgreiðslufólk	725	164	123	156	197	198
52210	Afgreiðslu- og sölufólk/alm. starfsfólk	494	154	119	147	180	185
52211	Afgreiðslu- og sölufólk/flokksstjórar	73	196	140	183	239	230
52230	Afgreiðslufólk á kassa/alm. starfsfólk	30	129	95	146	146	167
52231	Afgreiðslufólk á kassa/flokksstjórar	17	199	160	187	229	231
52240	Sérhæft afgreiðslu- og sölufólk	89	202	128	204	231	245
	Aðrar starfsgreinar						
	Afgreiðslufólk í dagv.versl./alm. starfsfólk	211	123	94	117	138	142
	Afgreiðslufólk í dagvöruversl./flokksstjórar	41	199	146	182	250	210
83220	Bílstjórar sendibíla/alm. starfsfólk	20	141	125	140	155	165
91320	Starfsfólk við ræstingu/alm. starfsfólk	12	114	99	99	130	120
93300	Verkaf. við flutninga/vörug./alm. starfsfólk	25	119	110	115	122	188

¹Íslensk starfaflokkun – ÍSTARF 95. 1994. Hagstofa Íslands, Reykjavík.

Orðskýring
Heildarlaun = Dagvinnulaun/föst mánaðarlaun +
breytilegar aukagreiðslur

HÁVAXINN OG DÖKKHÆRÐUR ÓSKAR EFTIR VEL LAUNAÐRI VINNU!

HÁVAXNIR FÁ HÆRRI LAUN EN ÞEIR SEM ERU LÆGRI Í LOFTINU. LJÓSHÆRÐIR ERU MEÐ LÆGRI LAUN EN DEKKRA HÆRÐIR OG BROSMILDI Í VINNUNNI SKILAR OKKUR EKKI HÆRRI LAUNUM.



Friðrik H. Jónsson, dósent og forstöðumaður Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands.

Í launakönnun VR voru nokkrar spurningar lagðar fyrir þátttakendur um hæð þeirra, háralit og hversu oft þeir brosa í vinnunni. Það var nú frekar gert í gamni en alvöru, en niðurstöðurnar, sem greint er frá hér að ofan, benda til þess að hæð og háralitur hafi áhrif á laun. Við leituðum til Friðriks H. Jónssonar, dósents og forstöðumanns Félagsvísinda- stofnunar Háskóla Íslands, og báðum hann að velta upp mögulegum skýringum á þessu. Friðrik bendir á að allar skýringar á þessum mun séu vangaveltur og að í raun getum við ekki vitað svörin án frekari rannsókna. Nokkur atriði geti skýrt þennan mun á milli hópa, en það séu ekki forsendur til að gera upp á milli þeirra. Með þetta í huga dembum við okkur í fyrsta atriðið.

Það er munur á launum eftir hæð, samkvæmt könnuninni. Hvað veldur?

Ein skýring gæti einfaldlega verið að þeir sem eru hávaxnir séu betri starfsmenn. Kannski vita atvinnurek- endur þetta án þess að hafa orð á því og því eru þeir tilbúnir til að semja um hærri laun við hávaxna starfs- menn. Það má finna hliðstæður í náttúrunni þar sem stærstu dýrin veljast yfirleitt til forystu. Önnur skýring gæti verið sú að hæð nýtist fólki þegar það sest að samningaborðinu, einn á móti einum. Nærvera stóra mannsins sé áhrifameiri en þess lágvaxna og þess vegna takist honum að semja um betri laun. Það þarf ekki að vera að þeir hávöxnu hafi neitt umfram þá lág- vöxnu annað en hæðina. Hæðin geti hins vegar virkað þannig á atvinnurekandann að hann lesi meira í hana en ástæða er til sem aftur skili sér í hærri launum til þeirra hávöxnu.

Hefur verið gerð könnun á því hvort leiðtogar séu hávaxnari en aðrir?

Já, það hefur verið athugað og að öðru jöfnu er það svo. Þetta er alls ekki séríslensk niðurstaða, erlendar kannanir hafa gefið svipað til kynna.

Konur ganga sumar hverjar á háum hælum, hversu hávaxnar sem þær eru, kannski ekki síst þegar þær fara að skemmta sér. Er þarna komin skýringin á því?

Það má vera að konur hafi fyrir löngu gert sér grein fyrir því að hæð skiptir máli. Því stærri sem þú ert, því sterkari markaðsstöðu hefur þú. Sama lögmál gildir á skemmtistöðum og á vinnustöðum.

Könnunin leiddi í ljós að ljóshærðir eru með lægri laun en þeir sem hafa dekkra hár. Er þetta ómeðvituð ljóskuviðbrögð?

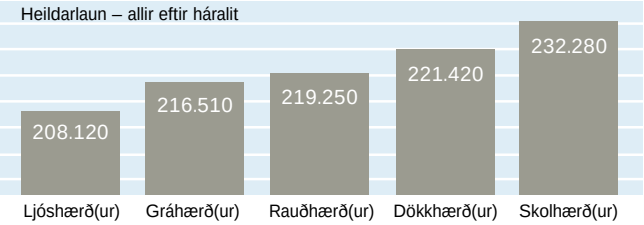
Það er hugsanlegt, en maður veit það ekki. Ljósku- skýringin er sú skýring sem kemur fyrst í hugann. Að vísu hefur þessi skýring verið bundin við konur en miðað við þessar niðurstöður á hún ekki síður við um karla. En ég veit ekki til þess að þessi skýring hafi nokkurn tíma verið sett fram í alvöru. Það er öllu erfið- ara að skýra launamun eftir háralit en eftir hæð. Það má vera að skýringanna sé að leita í því að Íslending- ar eru allajafna ljósir yfirlitum. Það sem minna er af er að öðru jöfnu meira metið en það sem gnótt er af og þess vegna fái dökkhærðir hærri laun. Ef þetta er rétt, má gera ráð fyrir því að niðurstaðan yrði öfug ef sama athugun væri gerð í Japan. Þar ættu ljóshærðir að vera með betri markaðsstöðu en dökkhærðir.

Það kemur ekki fram munur á heildarlaunum fólks eftir því hvort það brosir mikið eða lítið í vinnunni. Hvað segir það okkur?

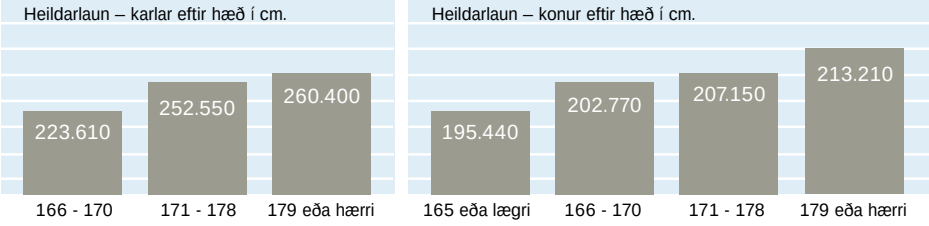
Þarna verður að hafa í huga að spurningin er almenn og fólk er kannski ekki mjög meðvitað um hvað það brosir mikið í vinnunni. Það má því vera að fólk meti sig ekki rétt í þessu efni. Gefum okkur þó að svo sé. Almennt séð er mikið lagt upp úr viðmóti fólks og bros þykir ómissandi hluti af góðu viðmóti. En það virðist ekki skila sér í launum að brosa mikið í vinnunni og vera glaðlegur. Þessi niðurstaða er því á skjön við þá áherslu sem lögð er á viðmót. Kannski er skýringin sú að glaðlyndi sé ekki það sem atvinnurekendur meta mest. E.t.v. erum við að skoða ranga hlið í við- móti fólks. Viðmót skiptir máli, en það skiptir mestu að menn séu í þokkalegu skapi og ekki í fýlu. Því oft er það þannig að neikvæðir þættir í hegðun hafa meiri áhrif en jákvæðir.

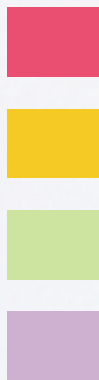


Eru ljóshærðir láglaunahópur?



Skiptir hæðin máli?





„Núna byrjum við mamma að safna hálf tímum. Bráðum getum við tekið okkur frí saman á venjulegum mánudegi “.

Starf okkar
eflir
þitt starf

Virkur vinnutími	Áður	Nú
Afgreiðslufólk	37:05	36:35
Skrifstofufólk	36:45	36:15

Í síðustu kjarasamningnum VR var stigið stórt skref í átt að auknum lífsgæðum þegar samþykkt var í fyrsta sinn í áratugi að stytta vinnuvikuna um 30 mínútur.

1. október síðastliðinn styttist vinnuvikan hjá afgreiðslufólki og verður 36 klst. og 35 mínútur án kaffitíma samkvæmt kjarasamningi við SA.

30 mínútur á viku virðist ekki mikið við fyrstu sýn, en ef þú hefur tækifæri til að safna tímunum saman geturðu reglulega átt auka frídag. Að sjálfsögðu þarftu að hafa samráð við atvinnurekanda þinn og ræða við hann um möguleika þína á að nýta tímana betur og bóka frjálsar stundir. Lífsgæði eru nefnilega fólgin í því að njóta lífsins.

Þú færð nánari upplýsingar hjá VR í síma 510 1700.

ELTIR KONUR EINS OG SKUGGI

Samkvæmt tveimur síðustu launakönnunum VR hefur 18% kynbundinn launamunur staðið í stað. Það þýðir þó ekki að engar breytingar hafi orðið á milli ára. Nánari greining á niðurstöðum leiðir í ljós að munur á heildarlaunum kynjanna hefur lækkað úr 29% í 26% á milli kannana. Þetta má m.a. rekja til þess að konum hefur fjölgað hlutfallslega mun meira en körlum í hærra launuðum störfum (stjórnendur og sérfræðingar) samkvæmt svörun í könnuninni, eða um 140%, en karlmönnum um 50% m.v. fólk í fullu starfi.

Eftir að tekið hefur verið tillit til vinnutíma er munurinn hins vegar 18%. Lengri vinnutími karla skýrir þannig hluta af þeim mun sem er á heildarlaunum kynjanna, eða átta prósentustig. Aðrir þættir, svo sem aldur, starfsaldur, starfsreynsla, menntun og starfsstétt voru einnig kannaðir, en höfðu engin áhrif. Eftir standa þá 18% sem er sá munur sem verður ekki skýrður með öðru en kynferði.

STÖÐUHÆKKANIR DUGA EKKI TIL

Það er í sjálfu sér jákvætt að konum hafi fjölgað hlutfallslega meira en körlum í hærra launum störfum, eins og niðurstöður launakönnunarinnar benda til, þar sem

ein birtingarmynd af ójafnrétti kynjanna á vinnumarkaði hefur verið sú að konur eiga minni framamöguleika en karlar. Sú staðreynd að kynbundni launamunurinn stendur í stað milli kannana bendir hins vegar til þess að launamisréttið elti konur eins og skuggi, hvað sem stöðuhækkunum líður. Þær hækka einfaldlega ekki nóg í launum við það að taka við stjórnunarstörfum til að það dragi úr þessum mun.

MARKAÐSLAUN GEGN KYNBUNDNUM LAUNAMUN

Stjórn VR samþykkti nýlega jafnréttisstefnu félagsins (sjá meginatriði hennar á síðunni). Með því undirstrikar

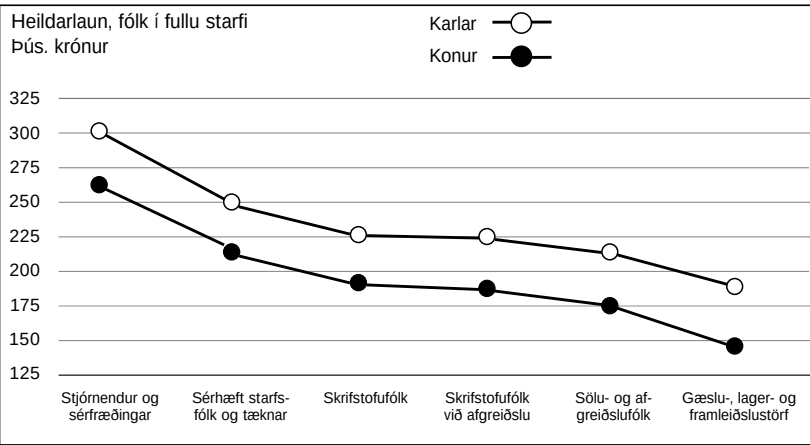
félagið að það ætli sér að vera áfram í fremstu röð jafnréttisbaráttunnar því þó VR hafi rutt ýmsum brýnum nýmælum braut, s.s. greiðslu 80% launa í fæðingarorlofsdagpeninga og með auglýsingaherferðum gegn kynbundnu launamisrétti, er ljóst að herða þarf róðurinn enn frekar. Síðast en ekki síst bindur VR vonir við að nýja markaðslaunakerfið muni vega þungt í baráttunni. Þar sem markaðslaun fela í sér beina aðild einstaklingsins að samningum um eigin launakjör hafa þau ríka tilhneigingu til að þróast þvert á hefðbundið launamynstur kynjanna.



18% KYNBUNDINN LAUNAMUNUR

Meðal fólks í fullu starfi eru karlar að jafnaði með 26% hærri heildarlaun en konur. Meðalheildarlaun karla í fullu starfi eru 255 þúsund en heildarlaun kvenna eru að meðaltali 203 þúsund. Má rekja þennan mun til þess að karlar og konur séu í ólíkum störfum, með ólíka menntun, vinnutíma, aldur og starfsaldur?

Niðurstöður aðhvarfsgreiningar sýna að þegar tekið hefur verið tillit til starfsstéttar, vinnutíma, starfsaldurs og aldurs minnkar kynbundinn launamunur meðal fólks í fullu starfi, en fer þó ekki neðar en 18%. Með öðrum orðum, þegar laun karla og kvenna í samsvarandi starfsstéttum, með sambærilegan starfsaldur, aldur og vinnutíma eru skoðuð hafa karlar 18% hærri heildarlaun en konur. Þessi launamunur helst óbreyttur þó einnig sé tekið tillit til menntunar.



JAFNRÉTTISSTEFNA VERZLUNARMANNAFÉLAGS REYKJAVÍKUR

SÖMU LAUN FYRIR SÖMU VINNU

Hér er birtur sá hluti af jafnréttisstefnu VR sem fjallar um jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði.

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur stefnir markvisst að jafnrétti á vinnumarkaði, óháð kyni. Félagið vill að tryggt sé að 14. grein jafnréttislaga sé virt; konum og körlum séu greidd jöfn laun og þau njóti sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Ójafnrétti á vinnumarkaði birtist fyrst og fremst í launamun kynjanna. Þennan mun má m.a. rekja til þess að karlar eru enn í meirihluta í ábyrgðar- og stjórnunarstöðum, þeir vinna meiri yfirvinnu, hafa lengri starfsaldur og fleiri hafa notið menntunar. Að teknu tilliti til alls þessa stendur eftir óútskýrður 18% launamunur. Það er stefna Verzlunarmannafélags Reykjavíkur að þessum mikla launamun kynjanna verði eytt og leggur félagið áherslu á að því markmiði verði náð sem fyrst.

Til að þessu markmiði verði náð þarf að:

- FJÖLGA KONUM Í ÁBYRGÐAR- OG STJÓRNUNARSTÖÐUM.
 - Hvetja konur til að sækja um ábyrgðar- og stjórnunarstöður og fyrirtæki að ráða konur í slík störf til jafns við karlmenn.
 - Hvetja fyrirtæki til að taka bæði kynin í starfsviðtöl vegna slíkra starfa.
- EFLA MENNTUN KVENNA.
 - Hvetja konur til að afla sér endur- og símenntunar og vinna að því að konur og karlar hafi jöfn tækifæri til starfsþróunar, starfsþjálfunar og námsleyfa.
 - Styrkja konur sérstaklega með því að bjóða sértæk námskeið fyrir konur, t.d. stjórnunarnámskeið, styrkingarnámskeið og fleira.
 - Hvetja fyrirtæki til að gera fræðslustefnu þar sem sérstaklega er tekið mið af þörfum kvenna.
- JAFNA ÁBYRGÐ KYNJANNA Á FJÖLSKYLDU OG BÖRNUM.
 - Hvetja feður til að taka ábyrgð á fjölskyldu sinni til jafns við mæður, s.s. nýta sér rétt til fæðingarorlofs og leyfis vegna veikra barna.
 - Auðvelda foreldrum að koma aftur til starfa eftir fæðingar- eða foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.
 - Stuðla að frekari samningum á vinnumarkaði um styttri og sveigjanlegri vinnutíma sem gerir fólki kleift að samræma þarfir fjölskyldu sinnar og atvinnu.
 - Vinna að því að skipulag skólakerfisins verði lagað að þörfum fjölskyldu og atvinnulífs.
- HÆKKA LAUN.
 - Hækka dagvinnulaun og minnka yfirvinnu.
 - Tengja laun frammistöðu og starfsmati.
 - Stuðla að umræðu um framleiðni og samþættingu framleiðni og launa.
 - Stuðla að aukinni menntun og færni til að ná fram meiri framleiðni.

Nefndu þrjú atriði sem að þínu mati geta stuðlað að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði.



ÁSDÍS HALLA BRAGADÓTTIR,
BÆJARSTJÓRI Í GARÐABÆ.

Í FYRSTA LAGI vil ég nefna launamálin en til að jafna launamun kynjanna verða konur í auknum mæli að líta á sjálfar sig sem fyrirvinnur. Þær verða að gera meiri kröfur þegar þær ráða sig í störf og afla sér upplýsinga um hvaða laun eru algeng í sambærilegum störfum. Það er sorglegt að sjá það koma fram í starfsviðtölum hvað konur gera yfirleitt miklu minni kröfur en karlar varðandi launin. Með þessu framferði eru konur ekki síst að gengisfella sjálfar sig.

Í ÖÐRU LAGI vil ég nefna mikilvægi þess að vinnuveitendur og samstarfsmenn viðurkenni rétt karlmannna til að taka þátt í barnauppeldi. Í því sambandi nefni ég að lagalega er komið á jafnrétti til fæðingarorlofs. Þó vantar enn miklu meiri hvatningu fyrir karlmenn til að þeim líði vel með því að nýta sér þann

rétt. Ég get ekki stillt mig um að bæta því við að ég hef iðulega heyrt karlmenn segjast vera að fara á fund þegar þeir eru í raun að fara að sækja börnin sín í leikskóla eða skóla. Starfsumhverfið á ekki að stuðla að því að karlmönnum líði illa yfir því að sinna börnum sínum.

Í ÞRIÐJA LAGI er nauðsynlegt að samstarfsmenn standi saman í að gera vinnutíma sveigjanlegri. Fyrir foreldra með ung börn er ákaflega mikilvægt að ekki séu sífelldir fundir eða eftirvinna frá 16:00-19:00 eins og algengt er. Slíkur vinnutími stuðlar að því að einstæðir foreldrar eiga erfitt með að vera þátttakendur þegar mikilvægar ákvarðanir eru teknar, auk þess sem þeir sem vinna mikið á þessum tíma koma ekki heim til sín fyrr en börnin eru sofnuð.



BJARNI ÁRMANNSSON,
BANKASTJÓRI ÍSLANDBANKA-FBA.

AÐ MÍNU MATI eru nýju lögin um fæðingarorlof mikilvægur þáttur í að stuðla að auknu jafnrétti á vinnumarkaði. Það þarf hins vegar að ýta markvisst undir það að karlmenn taki það fæðingarorlof sem þeir eiga rétt á. Það þarf að verða jafn sjálfsagt að nýbakaðir feður taki 3 mánaða fæðingarorlof þegar það er komið í gildi og að konur taki sitt orlof. Þar með munu vinnuveitendur þurfa að reikna með orlofi ungra karlmannna rétt eins og ungra kvenna, skil koma í starfsferil beggja kynja við fæðingu barna, feður bindast börnum sínum sterkari böndum og líklegra er að foreldrar taki upp frá því jafnari þátt í uppeldi og umönnun þeirra.

ANNAÐ ATRIÐI sem ég tel að geti stuðlað að auknu jafnrétti er að fyrirtæki vinni markvisst að því að auka skilning meðal starfsmanna sinna og stjórnenda á því

að karlar og konur nálgast verkefni oft á mismunandi hátt. Þetta er staðreynd sem sýnt hefur verið fram á með rannsóknum. Það er engin ein rétt leið til, og nálgun kvenna skilar ekki síður árangri en nálgun karla. Ef skilningurinn er hins vegar ekki fyrir hendi getur nálgun sem er einfaldlega öðruvísi vírst ómarkviss eða jafnvel röng að mati hins kynsins.

LOKS HELD ÉG að það sé mikilvægt að byrja snemma. Kenna ungu fólki í skólakerfinu aðferðir til að auka sjálfstraust og ákveðni, setja sér markmið o.s.frv. Hvetja ungt fólk til að móta sér stefnu í lífinu og kenna þeim aðferðir sem geta hjálpað þeim að fylgja henni eftir. Það er ekki síður mikilvægt en bóklegu fögin og er til þess fallið að ýta undir að hver einstaklingur nýti og proski sína hæfileika sem best.



HILDUR JÓNSDÓTTIR,
JAFNRÉTTISFULLTRÚI REYKJAVÍKUR-BORGAR.

FYRSTA ATRIÐIÐ sem skiptir miklu varðandi aukið jafnrétti á vinnumarkaði er að saman dragi með kynjunum hvað vinnutíma varðar. Við þurfum að hafna yfirvinnuþvingunni sem heldur körlum flestum stundum fjarri fjölskyldunum og kyrrsetur um leið konurnar einar á heimavaktinni. Ein áhrifaríkasta forsendan fyrir jöfnun vinnutímans hefur verið að skapast á síðustu árum. Framboð á leikskólaplássum er að nálgast eftirspurn og heilsdagsskólinn að verða að veruleika. Á sama tíma horfir vænlegar en nokkru sinni áður með að karlmenn tengist börnum sínum strax í frumbærsku. Hér á ég við fæðingarorlof fedra sem leiðir væntanlega til þess að þáttur þeirra í daglegri umönnun barna sinna vex. Áhrif félagslegra réttinda og samfélagsþjónustunnar á jafnrétti kynja verða seint ofmetin.

ÖNNUR FORSENDI er líka að skapast – og þess er farið að sjá stað í kjarasamningum. Launakerfin eru víða að breytast þannig að þau hvetja ekki beinlínis til óhóflegrar yfirvinnu eins og áður tíðkaðist. Slíkar

launakerfisbreytingar, aukið gegnsæi launa, afnám launaleyndar og vinnustaðasamningar stuðlar allt að auknu launajafnrétti. Hér vil ég líka nefna starfsmat, eða raunar hvaða faglegar, hlutlægar aðferðir sem við hafa má til að meta inntak starfa og hæfni starfsmanna. Slíkar aðferðir gera þau vandasömu störf sem konur einatt gegna sýnilegri og gætu því dregið úr vanmati og virðingarleysi gagnvart þeim.

ÞRIÐJA ATRIÐIÐ varðar námsval. Konur hafa verið að auka menntun sína til muna á síðustu áratugum, en þær þurfa með markvissari hætti en hingað til að mennta sig í greinum þangað sem stjórnendur framtíðarinnar í atvinnu-, efnahags- og viðskiptalífi eru sóttir. Stjórnvöld – og starfsgreinarnar sjálfar – þurfa að beita sér fyrir breytingum á námsvali kvenna mun meira en þau hafa gert. Samfélagið í heild nær nefnilega ekki samþykktum markmiðum sínum um jafnrétti kynja ef tækni- og upplýsingabyltingin verður eingöngu á forsendum karla og í þeirra þágu.

AUKIN LÍFSGÆÐI OG BETRI ÁRANGUR

Styttri og sveigjanlegri vinnutími var eitt af helstu áhersluatriðum VR í síðustu kjarasamningum en krafan frá launafólki um aukinn sveigjanleika hefur orðið sífellt háværari. **Breytingar á vinnumarkaði og í þjóðfélaginu á undanförnum árum og áratugum kalla á lausnir sem sameina betur vinnu og einkalíf og tryggja þannig aukin lífsgæði.**

Í könnun Gallups fyrir síðustu kjarasamninga kom fram að 64% félagsmanna VR töldu það mjög mikilvægt að félagið legði áherslu á styttri og sveigjanlegri vinnutíma og 26% töldu það frekar mikilvægt. Styttri og sveigjanlegri vinnutími var annað mikilvægasta atriðið sem félagsmenn töldu að leggja ætti áherslu á í kjarasamningunum, á eftir hækkun lágmarkslauna.

MANNSÆMANDI LAUN ÁN YFIRVINNU
Í kjarasamningunum 1997 voru fyrstu skrefin í áratugi tekin til aukins sveigjanleika með ákvæðum um fyrirtækjasamninga. Þá var heimilað að víkja frá ýmsum þáttum aðalkjarasamnings í samningum á einstökum vinnustöðum. Í kjölfarið voru gerðir ýmsir fyrirtækja- og vinnustaðasamningar þar sem fyrst og fremst var samið um aukinn sveigjanleika á dagvinnutíma gegn hækkun grunnlauna. Markmiðið var að hækka dagvinnulaun og draga úr þörf launafólks fyrir yfirvinnu til að ná mannsæmandi launum.

Í kjarasamningunum á síðasta ári var stigið enn lengra þegar samið var um virkan vinnutíma, þ.e.a.s. vinnutíma án matar- og kaffihléa, og að vikuleg dagvinna skyldi styttest um 30 mínútur og verða 36 klst. og 15 mínútur á skrifstofu en 36 klst. og 35 mínútur við afgreiðslu.

EÐLI STARFSINS RÆÐUR SVEIGJANLEIKANUM
Þessar breytingar bjóða upp á ýmsa möguleika en búast má við að þróunin verði mismunandi eftir eðli starfa. Ljóst er að þar sem vinnan er miðuð við ákveðinn afgreiðslutíma eða viðverutíma má þróa ýmis vinnukerfi sem auðvelt er að halda utan um með stimpillklukku. Virkur vinnutími er þá skráður, hægt er að hafa vinnudaga mislanga og starfsmenn geta safnað frítökurétti. Uppgjör á yfirvinnu og frítökurétti getur verið frá einni viku upp í eitt ár, eins og t.d. við töku orlofs. Það færist hins vegar í vöxt að vinnan sé miðuð

við ákveðin verkefni þar sem einungis er spurt um árangur. Þar virðast föst mánaðarlaun vera algengari og tímamælingar á vinnuframlagi á undanhaldi. Ýmsir telja að það muni t.d. aukast að starfsmenn vinni hluta vinnuvikunnar heima hjá sér í gegnum tölvu. Með nýrri tækni og nýjum skilningi á eðli slíkra starfa hafa verið þróuð launakerfi þar sem greitt er fyrir árangur. Fjármála- og tölvufyrirtæki hafa verið leiðandi í upptöku bónus- og hvatakerfa. Slík kerfi eru ekki ný af nálinni og hafa verið þekkt t.d. hjá iðnaðarmönnum, sölumönnum og í fiskvinnslu þar sem auðvelt er að mæla afköst. Nú er aftur á móti verið að taka þessi kerfi upp í störfum þar sem erfitt er að mæla árangur hvers einstaklings og taka þau því mið af heildarafkomu fyrirtækisins.

ÁRANGURINN HVATI
Þegar íslenskur vinnumarkaður er skoðaður í alþjóðlegum samanburði kemur í ljós að fiskveiðar eru eina atvinnugreinin sem stendur jafnfætis því besta í heiminum. Það er fátítt að hagsmunir launþega og atvinnurekenda séu svo samtvinnuðir og því vaknar sú spurning hvort það sé ein megin ástæðan fyrir árangri greinarrinnar. Þessi árangur er í raun það sem allt snýst um í þeim breytingum sem eru að eiga sér stað við kjarasamningagerð og í stjórnunaraðferðum fyrirtækja. Hagsmunir launafólks og atvinnurekenda fara þar saman og hvorugt getur án hins verið. Þarna skapast möguleikar á aukinni framleiðni sem nýta má til styttingu vinnutíma, aukins sveigjanleika og hækkunar launa.



ÁTT ÞÚ KOST Á SVEIGJANLEGUM VINNUTÍMA?

NOKKRAR ÚTFÆRSLUR HJÁ ÓLÍKUM FYRIRTÆKJUM:

LANGT HELGARFRÍ Í VARAHLUTAVERSLUN
Í varahlutaverslun þar sem afgreiðslutíminn er frá kl. 8:00 til 18:00 virka daga, var samið um viðveru allan afgreiðslutímann gegn launahækkun og að ákveðinn fjöldi yfirvinnutíma færðist inn í föst mánaðarlaun. Jafnframt fá starfsmenn frí einn dag í viku frá kl. 13:00 og langt frí frá fimmtudagskvöldi til hádegis á mánudegi fjórðu hverja helgi.

FJÖLSKYLDUVÆNT SKRIFSTOFUFYRIRTÆKI
Skrifstofufyrirtæki markaði sér fjölskylduvæna starfsmannastefnu þar sem ekki var ætlast til að starfsfólk ynni yfirvinnu allajafna. Jafnframt var mæting gefin frjáls innan þeirra marka að starfsfólk varð að skila umsömdum vinnutíma og hver deild var gerð ábyrg fyrir því að deildin væri ávallt mönnuð á opnunartíma. Sett var upp stimpillklukkukerfi til að halda utan um vinnutíma. Reynslan er sú að sumir hafa lengt daglegan vinnutíma gegn því að vinna fjögurra daga vinnuviku aðra hverja viku, aðrir vinna örlítið lengur á hverjum degi til að geta hætt fyrr á föstudögum og enn aðrir safna frítökurétti til að geta tekið frí síðar, t.d. þegar frí er í skólum.

LENGRA SUMARLEYFI HJÁ TÖLVUFYRIRTÆKI
Í tölvufyrirtæki einu, þar sem kaffitímar voru að jafnaði ekki teknir, var ákveðið að bregðast við styttingu vinnutíma með því að hafa vinnutímann óbreyttan en fjölga í staðinn orlofsdögum starfsmanna um þrjá.

LOTUVINNA Í 15 DAGA Í MÁNUÐI HJÁ MATVÖRUVERSLUN
Í dagvöruverslun var samið um 12 tíma vinnulotur gegn 15 daga vinnuskyldu á mánuði. Unnið er í tvo daga og þá koma tveir frídagar, síðan er unnið í þrjá daga og þar á eftir eru þrír frídagar. Samið var um jafnaðarkaup fyrir þessar 12 tíma vinnulotur. Svipað vinnufyrirkomulag hefur þekkt í kjarasamningum VR fyrir flugafgreiðslur og gestamót-tökur hótela, en það er nýtt að samið sé um jafnaðarkaup í stað flókinna útreikninga á vaktaálögum og yfirvinnu.

SKIPTAR SKOÐANIR UM VINNUTÍMA Í KRINGLUNNI

Afgreiðslutími og fyrirkomulag vinnu í verslunum hafa tekið miklum breytingum á undanförmum árum. Þetta hefur m.a. leitt til þess að VR hefur gert fyrirtækjasamninga við ýmsar matvöruverslanir og stórmarkaði um breytt vinnufyrirkomulag. Til að kanna hug starfsfólks í sérvöruverslunum til þessara breytinga gerði Gallup könnun meðal félagsmanna VR í Kringlunni. Í könnuninni kom fram að starfsfólk í Kringlunni er almennt mjög ánægt með vinnutíma sinn og er tilbúið að taka upp sveigjanlegri

skilgreiningu á dagvinnu gegn hærri grunnlaunum. Könnunin sýndi jafnframt að spenna er á milli vinnutíma starfsfólks og fjölskyldulífs. Annars vegar telur mikill meirihluti að auðvelt sé fyrir það að laga sig að sveigjanlegri vinnutíma og að sveigjanleiki muni hafa jákvæð áhrif á nýtingu frístunda. Hins vegar telja einungis 34% að fjölskyldan yrði ánægð með slíkar breytingar og 61% svarenda telja að slíkt fyrirkomulag henti betur fyrir fjölskyldufólk. Það þarf því ekki að koma á óvart að 65% starfsmanna eru 25 ára og yngri og 64% eru barnlaus.

Hjá 65% starfsfólks Kringlunnar nær vinnutími út fyrir venjulegan dagvinnutíma og eru skoðanir skiptar um lengri vinnutíma. Ríflega helmingi svarenda, eða 57%, líst illa á þá hugmynd að dagvinnutími sé ekki bundinn við tímann milli kl. 9:00 og 18:00, en 62% eru hins vegar hlynnt hugmyndum um að lengja dagvinnutíma gegn 20-30% hækkun dagvinnulauna. Úrtakið í könnuninni var alls 311 starfsmenn og fjöldi svarenda 224 eða 72% aðspurðra.

Starf okkar
eflir
þitt starf



Nokkrar aðferðir til að gera vinnufélögunum lífið óbærilegt

Frysta/Gagnrýna stöðugt/Gera lítið úr frammistöðu
í starfi/Einangra/Niðurlægja fyrir framan aðra/Hæða
/Halda upplýsingum leyndum/Ofsækja/Veita of mörg
eða of fá verkefni/Auka ábyrgð en minnka vald/Neita
um frí/Hóta brottrekstri/Rógbera/Njósna um/Tefja
frá vinnu/Útiloka frá verkefnum, fundum eða veislum

Það eru líka til aðferðir til að bregðast við einelti

Einelti á vinnustað er víðtækt vandamál sem snertir mjög marga. Það hefur ekki einungis mjög alvarlegar afleiðingar í för með sér fyrir þolandann sjálfan, heldur einnig atvinnulífið og samfélagið allt. Það á enginn að þurfa að líða fyrir einelti í vinnunni. Leitaðu upplýsinga um leiðir til úrlausna á www.vr.is eða í síma 510 1700.

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur



