

Pitt mál

Hverjir fá mestu launahækkunina?
Hver er ávinningurinn af styttri skóla?
Fær fallegt fólk hærri laun?
Hver eru óskalaunin þín?
Hvað eru lífsgæði?



Pitt mál

Það er athyglisvert að sjá að niðurstöður launakönnunar sem Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands vann fyrir Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, og birtar eru í þessu blaði, sýna að verulegur árangur hefur unnist í kjarabáttum sem VR hefur lagt sérstaka áherslu á undanfarin ár. Þetta er í fjórða skipti sem VR lætur gera launakönnun meðal félagsmanna sinna og því er auðvelt að bera saman einstaka þætti í þessum könnunum og gera sér grein fyrir þróuninni á milli ára.

Launakannanirnar eru gerðar á grundvelli ákvæða í kjarasamningi VR við vinnuveitendur. Hugmyndafræðin á bak við þær er að upplýsa hver raunveruleg laun, þ.e. markaðslaun, eru í einstökum starfsgreinum svo að félagsmenn geti borið sín laun saman við þau laun sem greidd eru í hliðstæðum starfsgreinum og viðkomandi starfar í. Það er ánægjulegt að sjá að sífellt fleiri félagsmenn taka þátt í þessum launakönnunum, sem sýnir að þeir sjá sér hag í því að þær eru gerðar.

Niðurstöður þessarar launakönnunar, sem miðar við laun í september á síðasta ári, sýna m.a. að launamunur kynjanna minnkaði á milli áranna 2000 og 2001. Þegar tillit hefur verið tekið til áhrifa starfsstéttar, vinnutíma, aldurs og starfsaldurs er munurinn nú 16% en var 18% í könnuninni árið 2000. VR hefur á undanförnum árum haldið uppi hörðum áróðri fyrir því að eyða þessu launabili kynjanna sem er dökkur blettur á íslenskum vinnumarkaði. Vonandi er þetta merki um að sá áróður hafi borið árangur en það er ljóst að ekki má slaka á baráttunni fyrir því að eyða þessu óréttlæti.

Þá sýnir könnunin að karlar eru með hærri laun en konur á öllum menntunarstigum. Það vekur sérstaka athygli að í svörunum þar sem þátttakendur voru beðnir um að tilgreina hvaða dagvinnulaun þeir teldu sanngjörn fyrir þá vinnu sem þeir stunda meta karlar störf sín 15% hærri en konur. Þetta sýnir að full ástæða er fyrir konur að endurmeta launakröfur sínar og brýnt er að hvetja þær til að gera sömu kröfur og karlar til áhrifastarfa og launa. VR hefur að undanfögnu haldið mörg námskeið fyrir konur sem miða að því að efla þær í sókn þeirra til jafnréttis.

Launakönnunin sýnir að lægstu launin hækkuðu mest á síðasta ári. Það eru laun afgreiðslufólks á kassa, sem hækkuðu um 18%, en meðaltalshækkun launa félagsmanna var um 8%. Enginn vafi er á því að fyrirtækjasamningarnir sem VR gerði við stórmarkaðina hafa skilað þessum árangri og veitti ekki af.

Í síðustu kjarasamningum var samið um rétt starfsmanna til árlegs viðtals við yfirmann sinn um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Launakönnunin er liður í því að auðvelda félagsmönnum að meta stöðu sína og bera laun sín saman við markaðslaun í viðkomandi starfsgreinum áður en farið er í slíkt viðtal. Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar hefur mikill meirihluti þeirra félagsmanna sem farið hefur í viðtal fengið breytingu á kjörum sínum í kjölfar þess. VR hefur haldið fjölda námskeiða til að undirbúa félagsmenn fyrir slíkt viðtal.

Það kemur fram í niðurstöðum könnunarinnar að vinnutími félagsmanna VR hefur styst um rúmlega 1 klst. á viku að meðaltali á milli áranna 2000 og 2001. Vinnutíminn hefur styst mest hjá starfsfólki við afgreiðslu á kassa og matvöru, þar sem hann er lengstur, eða um 3 klst. frá árinu 2000. Samkvæmt þessu virðist áróður VR og samningur félagsins við vinnuveitendur um styttingu vinnuvikunnar hafa borið árangur sem ber að fagna.

Magnús L. Sveinsson,
formaður Verzlunarmannafélags Reykjavíkur



NÍÐURSTÖÐUR LAUNAKÖNNUNAR VR 2001

Heildarlaun afgangslufólks á kassa hækkuðu um 18% frá septembermánuði ársins 2000 til sama mánaðar árið 2001 og námu að meðaltali 161 þúsund krónum síðastliðið haust samkvæmt niðurstöðum launakönnunar fyrir árið 2001. VR hefur á undanförunum árum lagt þunga áherslu á að hækka lægstu launin og sýna niðurstöður kannana síðustu ára að sú barátta er að skila árangri. Að meðaltali hækkuðu heildarlaun félagsmanna VR um 8% á milli áranna 2000 og 2001, eða úr 221 þúsund krónum á mánuði í 239 þúsund krónur, samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar. Dagvinnulaun hækkuðu ívið meira eða

um 10% að meðaltali á sama tímabili, eða úr 192 þúsund krónum í 211 þúsund krónur. Í þessu blaði er fjallað um niðurstöður launakönnunar VR fyrir árið 2001 og samanburð við niðurstöður ársins 2000. Þetta er í fjórða sinn sem VR gerir launakönnun meðal félagsmanna sinna en í fyrsta sinn sem launakjör eru einnig könnuð hjá félagsmönnum í Verslunarmannafélagi Akraness. Það var Félagsvisindastofnun Háskóla Íslands sem sá um framkvæmd könnunarinnar. Sjá einnig töflur með niðurstöðunum á bls. 8-9 og frekari upplýsingar og skýrslu Félagsvisindastofnunar á heimasíðu VR, www.vr.is

HÆSTU OG LÆGSTU LAUNIN

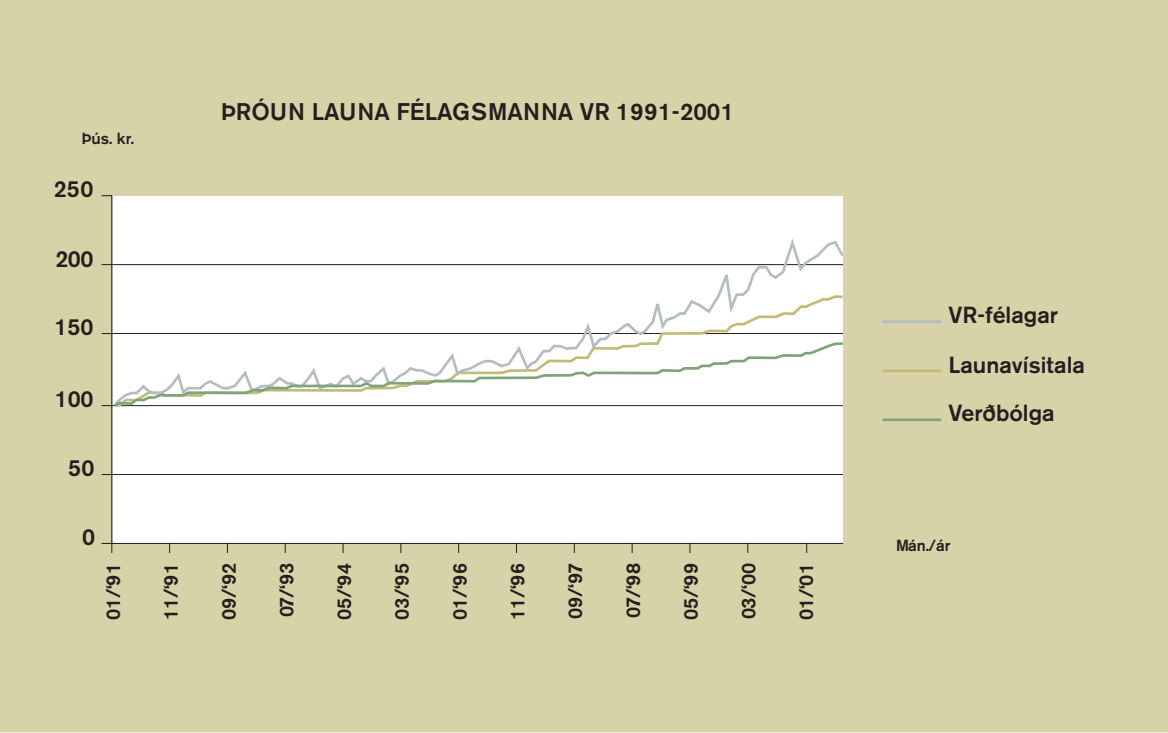
Hærrí stjórndur hafa hæstu launin að meðaltali þegar litið er til einstakra stétta eða 341 þúsund krónur í heildarlaun á mánuði. Laun þeirra standa hins vegar því sem næst í stað á milli kannana, heildarlaun lækka um 2% á milli ára (sem e.t.v. má rekja til þess að vinnutími er að stytast) en dagvinnulaun hækka um 1%. Lægstu heildarlaunin, hjá afgangslufólki á kassa, hafa hækkað umtalsvert, námu 161 þúsund krónum sl. haust samanborið við 136 þúsund árið 2000. Lægstu launin, þ.e. laun afgangslufólks á kassa og starfsfólks í öryggis- og húsvörslu og ræstingum, hafa hækkað mest á milli kannana hvort sem litið er til heildarlauna (18-19%) eða dagvinnulauna (16%). Vinnuvikan er hins vegar mismörg hjá þessum starfsstéttum, styst er hún hjá starfsfólki í öryggis- og húsvörslu og ræstingum eða 43 klst. á móti 46 klst. hjá hærri stjórndum og 47 klst. hjá afgangslufólki á kassa.

LAUN EFTIR ATVINNUGREIN

Hæstu heildarlaunin eru greidd í fyrirtækjum sem annast sérhæfða þjónustu, s.s. fjármála-, tölvu- og aðra þjónustu sem krefst sérhæfingar, eða alls 263 þúsund krónur að meðaltali á mánuði. Innan þeirrar atvinnugreinar eru starfsmenn fyrirtækja í tölvu- og fjarskiptaþjónustu með hæstu launin eða 282 þúsund krónur í heildarlaun að meðaltali. Fyrirtæki í smásölu greiða lægstu launin að meðaltali eða 221 þúsund krónur í heildarlaun. Innan smásölugeirans eru lægstu launin greidd í stórmörkuðum og matvöruverslunum eða 198 þúsund krónur að meðaltali í heildarlaun.

LAUNAMUNUR KYNJANNA MINNKAR

Litillega hefur dregið saman með launum kvenna og karla á milli ára samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar. Meðal starfsfólks í fullu starfi eru karlar með að meðaltali 24,5% hærri heildarlaun en konur eða 275 þúsund krónur á móti 221 þúsund krónum. Í launakönnun VR árið 2000 nam þessi munur 25,6%. Þegar tillit hefur verið tekið til áhrifa vinnutíma, starfsstéttar, starfsaldurs og aldurs er munurinn á milli kynjanna hins vegar 16% árið 2001 á móti 18% árið 2000.



SAMANBURÐUR VIÐ ALMENNA LAUNAÞRÓUN

Launavísitala Hagstofu Íslands hækkaði um 9,14% á tímabilinu frá september 2000 til september 2001. Ef launavísitalan er brotin niður eftir launahópum má sjá að hún hækkaði um 7,2% á milli 3. ársfjórðungs árið 2000 og 3. ársfjórðungs 2001 hjá öllum launþegum á almenna vinnumarkaðnum, en um 11,3%

hjá opinberum starfsmönnum og bankamönnum. Því má ljóst vera að launahækkanir VR-félaga hafa verið í hærri kantinum og svo hefur verið síðustu 10 ár samkvæmt meðallaunum félagsmanna miðað við greidd félagsgjöld (sjá línurit hér að ofan).

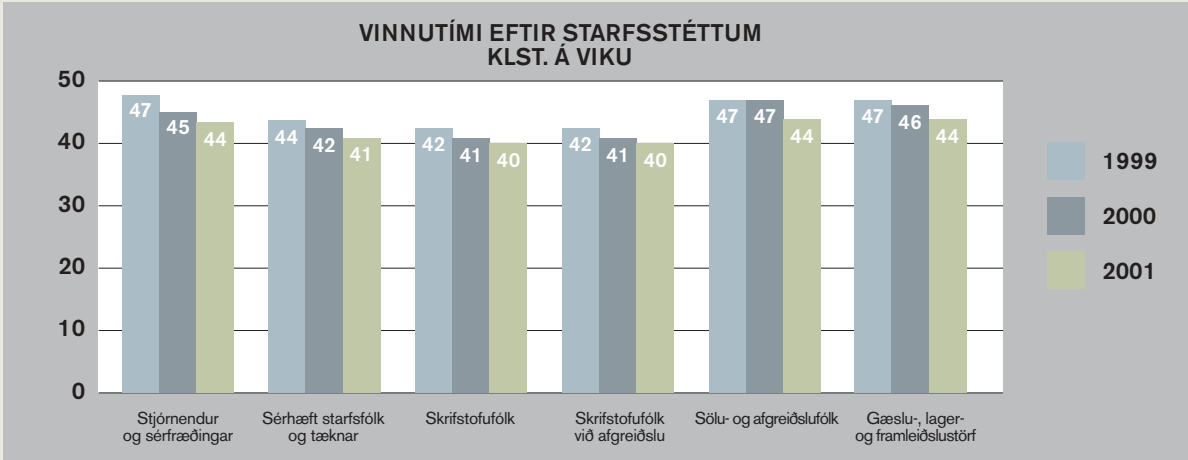


NIÐURSTÖÐUR LAUNAKÖNNUNAR VR 2001

Vinnutími félagsmanna VR styttist um rúma 1 klst. á viku að meðaltali á milli árunna 2000 og 2001, samkvæmt launakönnunum VR, eða úr 44 klst. í 42,7 klst. á viku. Vinnuvikan hefur að meðaltali styst úr 45 klst. í undir 43 klst. á 2 árum eða um tæplega 2,5 klst.

Styttingu vinnutímans nú má einkum rekja til styttri vinnuviku hjá sölu- og afgreiðslufólki en í heildina styttist vinnuvika þess um 3,5 klst. Vinnuvika hærri stjórnenda og þjónustufulltrúa styttist um 2,5 klst. en hún lengdist um 1,5 klst. að meðaltali hjá millistjórnendum.

Þegar litið er á einstakar starfsstéttir má sjá að starfsfólk við afgreiðslu á kassa og afgreiðslu á matvöru vinnur lengstu vinnuvikuna að meðaltali eða 47 klst. en það er 3 klst. minna en í síðustu launakönnun. Þá vinna karlar að meðaltali 4 klst. lengur en konur á viku, 45 klst. á móti 41 klst. Þegar vinnuvikan hjá starfsfólki í fullu starfi er skoðuð eftir fyrirkomulagi á yfirvinnu sést að þeir sem eru með yfirvinnu innifalda í launum og þeir sem fá yfirvinnu greidda að hluta vinna lengstu vinnuvikuna að meðaltali, 43,6 klst. Hjá þeim sem vinna ekki yfirvinnu er vinnuvikan jafnan 38,8 klst.



LAUNAVIÐTAL SKILAR ÁRANGRI

Samkvæmt niðurstöðum launakönnunarinnar hafa 4 af hverjum 10 félagsmönnum farið í launaviðtal en sem kunnugt er var í síðustu kjarasamningum samið um rétt starfsmanns til árlegs viðtals við yfirmann sinn um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Mikill meirihluti fékk breytingu á kjörum sínum í kjölfar viðtalsins; 67% fengu launahækkun og 6,5% fengu launahækkun ásamt fríðindum. Til fríðinda teljast t.d. aukið frí, sveigjanlegri vinnutími o.fl. Skrifstofufólki gekk betur í launaviðtölum en öðrum stéttum; 84% þess fengu launahækkun eða hækkun ásamt auknum fríðindum eftir viðtalið en hjá öðrum starfsstéttum var þetta hlutfall 67-76%.

Ekki er marktækur munur milli kynja, hvorki hvað varðar hlutfall þeirra sem farið hafa í viðtal né niðurstöður viðtalsins.

RÚMLEGA HELMINGUR SÁTTUR VIÐ LAUNIN

Þátttakendur í könnuninni voru spurðir að því hvort þeir væru sáttir við laun sín og sögðust 58% sátt, þar af 7% mjög sátt. Stjórnendur og sérfræðingar eru ánægðastir með sín laun en 67% í þeirri starfsstétt sögðust sátt eða mjög sátt. Sölu- og afgreiðslufólk er óánægðast en 52% starfsmanna í þeirri starfsstétt eru ósátt eða mjög ósátt. Þetta er í samræmi við launin en stjórnendur eru hæst launaða starfsstéttin og afgreiðslufólk er í hópi þeirra lægst launuðu.

Stærð fyrirtækis virðist hafa áhrif á ánægju eða óánægju starfsmanna með laun sín. Starfsmenn minni fyrirtækja eru sáttari við launin en starfsmenn stærri fyrirtækja; 64% starfsmanna hjá minni fyrirtækjum sögðust sátt eða mjög sátt á móti 57% hjá þeim stærri. Þetta er hins vegar á skjön við niðurstöður í launagreiningu könnunarinnar því starfsmenn minni fyrirtækjanna eru með lægri laun en þeir sem starfa hjá stærri fyrirtækjum.

LAUN EFTIR MENNTUN

Meiri menntun skilar hærri launum að því er niðurstöður könnunarinnar sýna. Starfsfólk með háskólapróf er með hæstu heildarlaunin eða 291 þúsund kr. á mánuði að meðaltali. Því næst kemur starfsfólk með próf úr sérskólum á háskólastigi en heildarlaun þess nema 255 þúsund kr. Starfsfólk með grunnskólapróf og starfsnám rekur lestina með lægstu heildarlaunin, það fyrrnefnda með 211 þúsund kr. en það síðarnefnda 203 þúsund kr. í heildarlaun. Fleiri karlar en konur hafa lokið grunnskólaprófi og fleiri konur en karlar lokið starfsnámi. Það gæti skýrt, að hluta, að laun fólks sem lokið hefur starfsnámi eru lægri en laun fólks með grunnskólapróf þar sem konur hafa lægri laun en karlar samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar.

HÁSKÓLAMENNTUÐUM FJÖLGAR

Háskólamenntuðum félagsmönnum innan VR fjölgaði um 3,3% á milli september árið 2000 og sama mánaðar 2001 og eru þeir nú 28% félagsmanna samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR. Starfsfólk með starfsmenntun fækkaði um tæplega 2% og er það nú um 10%. Rétt rúmlega 40% félagsmanna eru með framhaldsskólapróf og 21% með grunnskólapróf samkvæmt könnuninni. Hækkun launa á milli ára virðist ekki vera hægt að rekja til fjölgunar háskólamenntaðra þar sem laun hafa hækkað hjá starfsfólki í öllum menntunarhópum, minnst hjá háskólamenntuðum, um 6%, en mest hjá fólki með grunnskólapróf, um 12%.

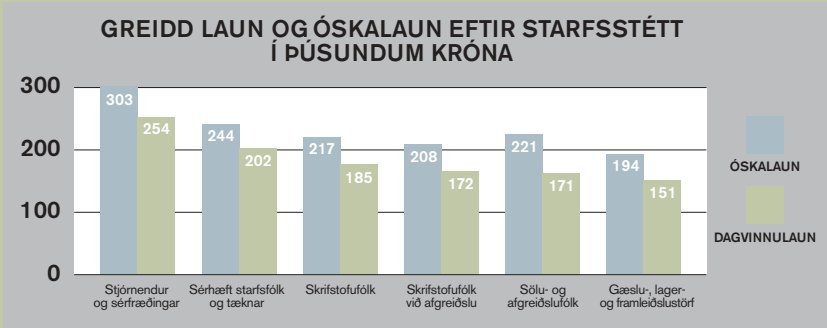
LAUN EFTIR STARFSALDRI OG STARFSHLUTFALLI

Starfsaldur skiptir máli fyrir launin samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar. Þeir sem hafa stystan starfsaldur, 5 ár eða færri, eru að meðaltali með lægri laun en þeir sem hafa lengri starfsaldur. Þá eru að jafnaði greidd hærri laun í fyrirtækjum með 10 eða fleiri starfsmenn en þar sem 10 eða færri starfsmenn starfa og munar þar að meðaltali 6% á dagvinnulaunum. Yfir 80% svarenda starfa hjá stærri fyrirtækjum.

Þrátt fyrir að laun starfsfólks í 70-99% starfshlutfalli hafi verið uppreiknuð miðað við 100% starf er fólk í fullu starfi að jafnaði hlutfallslega með hærri heildarlaun en fólk í 70-99% starfshlutfalli eða 242 þúsund krónur að meðaltali á mánuði samanborið við 213 þúsund krónur.

Hver eru óskalaunin?

Þó svo að launakönnunin leiði í ljós að ríflega helmingur félagsmanna sé sáttur við sín laun telja margir sanngjarnt að þeir fengju aðeins hærri laun. Í könnuninni voru þátttakendur beðnir um að nefna hvaða laun þeir teldu sanngjörn fyrir þá vinnu sem þeir stunda. Sölu- og afgreiðslufólk og starfsfólk við gæslu-, lager- og framleiðslustörf vill mestu launahækkunina eða 29% hærri dagvinnulaun en það fær nú.



KARLAR FARA FRAM Á HÆRRI LAUN EN KONUR – OG FÁ ÞAU

Munurinn á heildarlaunum karla og kvenna hefur minnk- að jafnt og þétt á undanförm- um þremur árum samkvæmt niðurstöðum launakannana VR. Launamunur kynjanna á heildarlaunum nam 24,5% í könnun félagsins fyrir árið 2001, en var 25,6% árið 2000 og tæp 30% árið 1999. En þó dregið hafi saman með kyn- unum er kynbundinn launa- munur, þ.e. sá munur á laun- um karla og kvenna sem ein- göngu er hægt að skýra með kynferði, ennþá umtalsverður. Þá meta karlar sanngjörn dagvinnulaun fyrir störf sín 15% hærri en konur gera. Þetta sýnir að full ástæða er fyrir konur að endurmeta launakröfur sínar.

Karlar eru með 275 þúsund krónur að meðal- tali í heildarlaun á mánuði samkvæmt launa-

könnun VR eða 24,5% meira en konur sem eru með 221 þúsund. Munurinn er minni, en engu að síður töluverður, þegar tekið hefur verið tillit til þeirra þátta sem almennt geta haft áhrif á laun eða 16%. Með öðrum orðum, meðal fólks í sambærilegri starfsstétt með samsvarandi vinnutíma, starfsaldur og aldur eru karlar að meðaltali með 16% hærri heildar- laun en konur.

Karlar eru einnig með hærri dagvinnulaun en konur en munurinn er minni en á heildarlaunum eða 18,3%. Aftur á móti er sami munur á dag- vinnulaunum og heildarlaununum karla og kvenna þegar tillit hefur verið tekið til starfs- stéttar, vinnutíma, starfsaldurs og aldurs eða 16%. Skýringin á þessum 16% launamun kynjanna virðist liggja í kynferðinu einu saman.

Karlar með hærri laun á öllum menntastigum

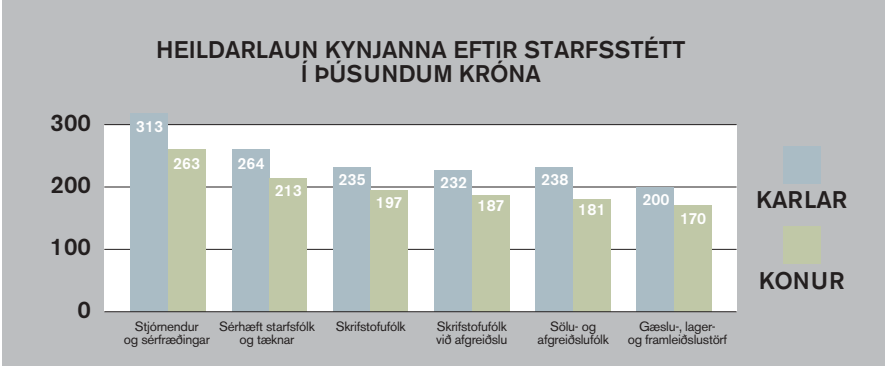
Niðurstöður launakönnunarinnar sýna að meiri menntun skilar sér í hærri launum, sama um hvort kynið ræðir. Þegar hins vegar borin eru saman laun karla og kvenna í a.m.k. 70% starfi kemur í ljós að karlar eru með hærri

meðallaun en konur á öllum menntastigum. Mestur er munurinn á dagvinnulaunum kyn- anna hjá starfsfólki með framhaldsskóla- menntun eða 25%. Minnstur munur er á dag- vinnulaunum karla og kvenna sem lokið hafa starfsnámi eða 8%. Meiri munur er á heildar- launum kynjanna eða 18-29% eftir menntun.

Karlar sækjast eftir hærri laun- um

Í könnuninni voru þátttakendur beðnir um að tilgreina hvaða dagvinnulaun þeir teldu sann-

gjörn fyrir þá vinnu sem þeir stunda. Þegar svörin eru greind eftir kyni kemur í ljós að konur vilja að meðaltali 240 þúsund krónur í dagvinnulaun en karlar 284 þúsund krónur. Hlutfallslegur munur á launaóskum kynjanna er 18% en að teknu tilliti til áhrifa starfsstét- ar, vinnutíma, starfsaldurs og aldurs vilja karlar að jafnaði 15% hærri dagvinnulaun en konur. Það er því sem næst sami munur og er á launum kynjanna að teknu tilliti til allra þeirra þátta sem áhrif geta haft á laun.



Eins og umfjöllunin hér að ofan sýnir hefur dregið úr launamun kynjanna á síðustu árum sam- kvæmt launakönnunum VR. Elín R. Líndal, formaður Jafn- réttisráðs, var spurð að því hvort við værum á réttri leið og hvort meira væri hægt að gera til að minnka þennan launa- mun.



Elín R. Líndal

„Það er mjög ánægjulegt að sjá þessar breyt- ingar innan Verzlunarmannafélags Reykjavíkur. VR er vissulega á réttri leið, það sýna niður- stöður könnunarinnar. Það er mjög gagnlegt þegar gerðar eru launakannanir með jöfnu millibili. Þannig er hægt að fá samanburðar- hæfar tölur sem segja til um þróunina. Síðan þarf að nota niðurstöðurnar til að vekja athygli á „óréttlætinu“, koma inn þeirri hugsun hjá þeim sem ákvarðanir taka í launamálum að „eithvað sé að“. Hvort VR geti gert meira; þó vel sé gert má alltaf gera betur. Hér á einkar vel við „það er hægara um að tala en í að komast“. Starf VR hefur skilað mælanlegum árangri svo skynsam- legt virðist að halda áfram á sömu braut. En það er ástæða til að vera á varðbergi gagnvart því að ekki er sjálfgefið að þessi þróun haldi áfram.“

Könnunin leiðir í ljós að launaóskir karla eru 15% hærri en kvenna fyrir sambæri- leg störf. Þessi munur er því sem næst sá sami og er á launum karla og kvenna. Er hér e.t.v. komin skýringin á launamun kynjanna?

„Svona einfalt er það ekki. Skýringar eru marg- breytilegar og geta verið persónubundnar. Vísbendingar úr íslenskum könnunum eru m.a. að skortur á sjálfstrausti hindri frama kvenna og dragi úr þeim kjark við samninga um kaup og kjör. Margar af þeim athugunum sem gerðar hafa verið hérlandis og erlendis benda til þess að raunveruleg og/eða ímynd- uð ábyrgð kvenna umfram karla á heimili og börnum sé konum verulegur fjötur um fót á vinnumarkaði.

Það er einnig ástæða til að velta því fyrir sér hvort þetta sé raunsætt mat kvennanna, þær

einfaldlega meti það rétt að þær geti ekki náð meira út úr atvinnurekandanum. Við sjáum víða að hjá atvinnurekendum og stjórnendum er lítið svo á að karlinn sé sá aðili sem sér fyrir fjölskyldunni og því hafa barneignir í för með sér launahækkanir hjá körlum. Þá er einnig talið að konurnar séu síður í vinnunni af því að þær séu heima með veikum börnum, fari á foreldrafundi o.s.frv. Þess vegna er mikilvægt að vekja athygli á því að ekki virðist sem konur séu meira frá vinnu en karlar þegar börn eru á heimilinu. Það er hins vegar alveg hugsanlegt að karlar taki frekar yfirvinnu en konurnar vegna mis- munandi stöðu gagnvart heimili og börnum. VR gæti unnið markvisst að því að koma á framfæri réttum upplýsingum um fjarvistir o.þ.h. auk þess, að sjálfsögðu, að leggja áherslu á að draga úr yfirvinnu.“



MYNDARLEGT OG HARÐDUGLEGT FÓLK

Í launakönnun VR nú, eins og fyrri ár, voru þátttakendur spurðir ýmissa spurninga sem virðast, við fyrstu sýn, ekki snerta launin ýkja mikið. Til að mynda voru þeir beðnir um að meta sjálfa sig hvað varðar útlit og dugnað og gefa upp hæð og háralit. Meginniðurstöður eru að félagsmenn VR og VA eru upp til hópa myndarlegir og góðir starfsmenn að eigin mati. Stjórnendur telja sig þó ívið myndarlegri og betri en almennir starfsmenn. Konur telja sig betri starfskrafta en karlar en þær meta hins vegar virði sitt á vinnu-markaði minna því karlar vilja hærri laun en konur fyrir sambærileg störf. Við báðum Friðrik H. Jónsson, forstöðumann Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands, að rýna aðeins í niðurstöðurnar með okkur.

Fer fallegra fólkið í þjónustustörfin?

Mikill meirihluti þátttakenda sagðist yfir meðallagi þegar spurt var hversu góðir starfsmenn þeir væru og hversu myndarlegir þeir væru. „Við túlkum á þessum niðurstöðum er rétt að huga að tvennu“, segir Friðrik. „Í fyrsta lagi má vera að starfsmenn séu almennt að ofmeta eigið ágæti. Það eru til fjölmargar rannsóknir sem sýna fram á að þegar fólk er beðið um að meta sjálft sig telja flestir sig vera yfir meðallagi í því sem um er spurt. Svo má það vera að miðað við landsmenn alla séu félagsmenn VR myndarlegri en gengur og gerist í sambærilegum hópum. Flestir félagsmenn VR vinna þjónustustörf af ýmsu tagi og ekki er ólíklegt að í þau störf sé frekar ráðið myndarlegt fólk og að það sæki frekar í þessi störf. Stjórnendur, bæði konur og karlar, telja sig myndarlegri og betri starfsmenn en almennir starfsmenn. Að vera í stjórnunarstöðu ýtir undir sjálfstraust manna“, segir Friðrik. „Því ætti ekki að koma á óvart að stjórnendur meta sig almennt jákvæðar en almennir starfsmenn. En það er einnig önnur hugsanleg skýring á þessu. Einn þáttur sem hefur óbein áhrif þegar stjórnendur eru ráðnir til starfa er útlitið.

Rannsóknir benda til þess að því myndarlegri sem menn eru, þeim mun meira hlotnast þeim af lífsins gæðum. Það má því vel vera að þetta sé einfaldlega satt og að stjórnendur séu aðeins myndarlegri og duglegri en almennir starfsmenn.“

Launamunur kynjanna líka í kollinum á fólki

Það vekur athygli í niðurstöðunum að karlar fara fram á 15% hærri laun en konur fyrir sambærileg störf. Þetta er nánast sami munur og er á launum kynjanna þegar tekið hefur verið tillit til allra þeirra þátta sem geta haft áhrif á laun en sá munur er 16%. Konur telja sig hins vegar almennt vera betri starfsmenn en karlar. „Þetta er mjög athyglisverð niðurstaða“, segir Friðrik. „Hér höfum við hóp starfsmanna sem telur sig almennt betri starfskraft en annan hóp en fer engu að síður fram á lægri laun. Þetta má væntanlega rekja til mismunandi viðmiða sem konur og karlar hafa um hvað séu sanngjörn laun. Þegar fólk er látið meta hvað sé sanngjarnt svarar það út frá tilteknum viðmiðunarhópum. Algengustu samanburðarhópar eru vinir, kunningjar og svo þeir sem eru líkir manni í tilteknum eiginleikum sem skipta máli fyrir viðkomandi málefni. Þannig er algengt að konur beri sig saman við konur og karlar við karla. Þessi 15% munur er mjög svipaður og er á launum kynjanna. Launamunur karla og kvenna er þannig ekki bara í greiddum launum, hann kemur einnig fram í hugmyndum fólks um það hvað sé sanngjarnt. Svo má ekki gleyma því að þegar atvinnurekendur semja um laun víkja þeir aldrei langt frá því sem þeir eru vanir að borga tilteknum hópum. Það eimur líklega einnig eitthvað eftir af þeirri hugsun að karlmaðurinn sé fyrirvinna heimilisins og að laun konunnar, sé hún gift eða í sambúð, sé viðbót við heimilistekjur.“

Fær fallegra fólk hærri laun?

Þegar laun félagsmanna eru skoðuð með tilliti til þess hvernig fólk metur sitt eigið útlit kemur í ljós að fegurðin færir karlmönnum ekki hærri laun. Því virðist hins vegar öðruvísi farið með konur. Þátttakendur voru beðnir um að gefa sjálfum sér einkunn fyrir útlit á skalanum 1-10. Þær konur sem gáfu sjálfum sér háa einkunn voru að meðaltali með um 8% hærri laun en þær sem gáfu sér einkunn undir 5, eða 225 þúsund krónur í heildarlaun á mánuði saman-

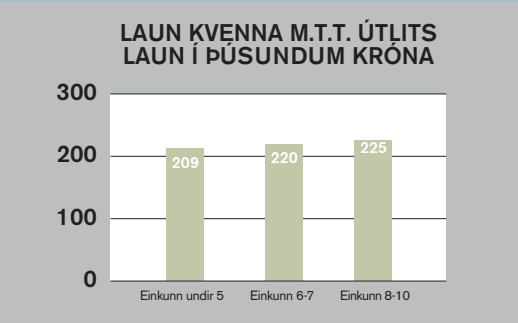
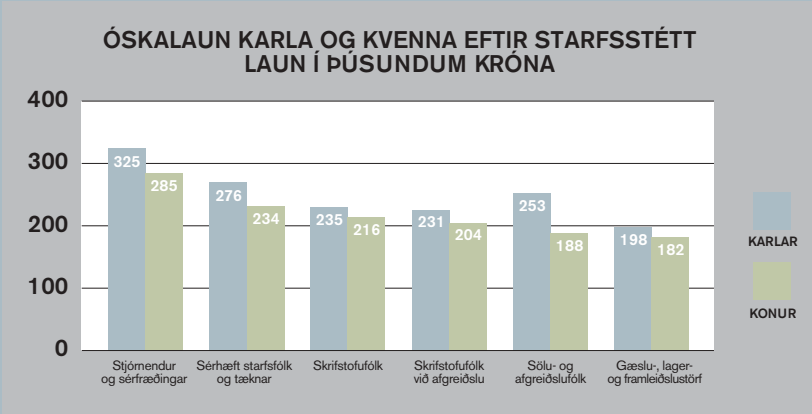


Friðrik H. Jónsson Mynd: Spessi

borið við 209 þúsund krónur. „Það þarf ekki að koma á óvart að friðara fólk fær hærri laun. Það er vel þekkt úr fjölmörgum erlendum rannsóknum að myndarlegt fólk er í meiri metum en þeir sem ekki eru myndarlegir“, segir Friðrik. „Það hefur einnig komið fram í rannsóknum að viðmiðin um hvað telst vera fallegt eru skýrari hvað snertir konur en karla. Þannig að þessar niðurstöður eru í samræmi við það sem margsinnis hefur komið fram í rannsóknum.“

Lágvaxnari karlar hafa sótt launahækkun

Enn fá hávaxnari hærri laun en þeir sem lægri eru samkvæmt könnuninni, eins og fram kom í launakönnun VR fyrir árið 2000. Þegar kynin eru skoðuð sérstaklega kemur þessi munur enn fram hjá konum en ekki er tölfræðilega marktækur munur á launum karla eftir hæð, þó svo að stefnan í gögnunum sé í þá átt. Það munar 29 þúsund krónum á heildarlaunum lágvaxnari kvenna og þeirra sem hávaxnari eru. „Ein skýring gæti verið að úrtakið sé öðruvísi samansett en í síðustu könnun“, segir Friðrik. „Önnur skýring gæti einfaldlega verið sú að lágvaxnir karlmenn, á grundvelli upplýsinganna sem komu fram í síðustu könnun, hafi haft fleiri sóknarfæri en hávaxnir til að sækja sér launahækkun. Þriðja skýringin, að niðurstaðan í fyrri hafi ekki verið rétt, er ólíkleg því fjölmargar rannsóknir víða í heiminum hafa sýnt fram á þessi tengsl hæðar og launa.“



Það reynist mörgum fjölskyldum erfitt að finna meðalveginn milli vinnu og dýmætra samverustunda. Fáum einstaklingum finnst þeir hafa nægan tíma fyrir fjölskylduna eða sjálfa sig. Eftirsóknin eftir veraldlegum gæðum og starfsframa leiðir til þess að fólk verður sífellt að leita málamiðlana milli einka- og fjölskyldulífs, atvinnu og efnislegra og andlegra lífsgæða. Til að komast nær því hvað lífsgæði eru og hvaða augum þau eru litin í nútímasamfélagi var rætt við Sigríði Þorgeirsdóttur, dósent í heimspeki við Háskóla Íslands og fyrrverandi formann Jafnréttisnefndar Háskólans.

Sigríður segir oft skapast togstreitu um hvernig skipta beri verkum á heimilinu. Það er enn sem fyrr grundvallarstaðreynd að konur taka á sig stærri hluta heimilishalds og ábyrgðar á fjölskyldu og félags- og samskiptaneti. „Þegar þannig er ástatt óska konur sér að karlmenn eigi frumkvæði að því að axla jafna ábyrgð í heimilishaldi og uppeldi barna og þær þurfi ekki alltaf að verkstýra þeim. Vitund um dýrmæti þess að karlmenn eyði tíma með börnum sínum er að aukast í samfélaginu og nýju lögin um fæðingarorlof staðfesta þessa viðhofsbreytingu. Við höfum ekki efni á því að komandi kynslóð missi af feðrum sínum og feður hafa ekki efni á að missa af börnum sínum. Augu fólks eru að opnast fyrir því að óefnisleg lífsgæði skipta ekki síður máli en efnisleg. Fjölskyldur standa hins vegar oft frammi fyrir vandamáli þegar barn fæðist og annar aðilinn þarf að draga úr vinnu. Þar sem konur eru almennt með lægri laun en karlar er það oftast konan sem minnkar sína vinnu eða hættir henni. Fjölskyldur telja þetta nauðsynlegt til að dæmið gangi upp en það skýrir að einhverju leyti mismunandi stöðu kynjanna í opinberu lífi“ segir Sigríður.

Frami og samfélag þurfa að eiga samleið

Sigríður segir að á Íslandi séu mun færri konur en karlar í valdastöðum og pólitíkin sé ekki nægilega miðuð að því að auðvelda fólki að samræma heimili og vinnu. „Yfirvinna tíðkast enn hér í meiri mæli en víðast hvar í Evrópu og gerir

það fólki sem vill lifa eðlilegu heimilislífi erfitt fyrir. Ekki er óalgengt að fundarsetur á vinnustöðum dragist fram á kvöld. Þeir sem einbeita sér einungis að frama sínum komast áfram í slíku umhverfi og það tel ég umhugsunarvert. Ég var nýlega á ráðstefnu hjá Evrópusambandinu um vísindi og kynin. Þar var rætt um nauðsyn þess að fá fleiri konur inn í vísindin og miða ekki kosti á framamöguleikum í vísindum eingöngu við „nördana“ sem eiga ekkert líf utan þeirra. Eigi vísindi að gagnast okkur vel þurfa þau einnig að endurspegla fjölbreytni samfélagsins og það tel ég eiga við um allar greinar. Í Brussel var rætt um að vísindin þurfi á heilsteypum manneskjum að halda. Þess vegna er nauðsynlegt að atvinnulífið taki tillit til þess að fólk þarf að sinna börnum og öðrum sem eru umönnunar þurfi. Það þarf viðurkenningu á því að fjölbreytilegur lífsstíll er nauðsynlegur fyrir atvinnulífið. Viðhorfið ætti að breytast í þá átt að leyfa fjölbreytninni að njóta sín“, segir Sigríður.

Lífsgæði í víðara samhengi

Á síðari hluta 19. aldar, með tilkomu borgarsamfélagsins, var fyrst byrjað að greina hvað væru lífsgæði að sögn Sigríðar. „Lífsgæði voru í fræðum þess tíma einkum metin út frá hlutlægum þáttum. Stærð húsnæðis og ástand þess, lágmarkslaun, lengd vinnutíma og vinnuálag barna voru helstu viðmiðin. Með áframhaldandi þróun samfélagsins hafa þessi viðmið breyst og nú eru lífsgæðin metin í víðara samhengi. Tími með fjölskyldu og vinum, hamingja, almenn velliðan og gott andlegt og líkamlegt ástand er það sem horft er til. Við höfum uppfyllt grunnþarfirnar og okkur hefur skilist að efnislegur mælikvarði er ekki einhlítur. Það skýrir að einhverju leyti hvers vegna íbúar þróunarlanda telja sig iðulega vera hamingjusamari en Vesturlandabúar þegar gerðar eru kannanir um lífsánægju“, segir Sigríður.

Fátækt í auðlegðinni

„Ein helsta ástæðan fyrir vanlíðan okkar er tímaleysi sem hrjáir nútímasamfélagið“, segir Sigríður. „Tími er lífsgæði og það eru engin raunveruleg lífsgæði að hafa aldrei tíma til að una sér við neitt. Fólk verður tætt og stressað. Það fylgir því streita að vera tímaþræll og getur jafnvel leitt til sjúkdóma. Fólk fer á námskeið og kaupir bækur um hvernig það á að ráðstafa sínum knappa tíma. Ráðleggingar á borð við að það séu gæði en ekki magn þess tíma sem eytt er með börnum fá hljómgrunn, en það lýsir að minu mati vissri fatækt í allri auðlegðinni. Okkur er svo umhugað



Sigríður Þorgeirsdóttir

um að gernýta allt og tölum um sjálf okkur sem mannauð sem þarf að fá hámarksnýtingu úr. Það verður hins vegar að viðurkennast að flestir gera sig seka um að pressa sig inn í tímaleysi. Það er ekki alltaf eftirsóknin eftir peningum heldur líka eftirsóknin eftir viðurkenningu og faglegur metnaður. Nú og svo má ekki gleyma að atvinnulífið er harður húsbóndi, samkeppni og útskiptanleiki vinnuafslisins geta valdið óöryggi sem fær fólk til að forgangsraða rangt“, segir Sigríður.

Sumarfríð of langt?

„Ef litið er á einstök atriði skýrslu Hagfræðistofnunar um styttingu grunn- og framhaldsskóla (sjá bls. 10-11 hér að aftan) þá held ég að það geti verið ágætt að stytta sumarfrí skólabarna en koma hugsanlega með stutt vetrar- og haustfrí í staðinn líkt og tíðkast í nágrannalöndum okkar í Evrópu“, segir Sigríður. „Sumarfríð er of langt fyrst börnin eru ekki að vinna, eins og tíðkaðist fyrr á tímum. Nú er algengt að foreldrar brúi bilið með því að koma börnum fyrir á námskeiðum og í gæslu og því getur fylgt streita og vesen. Hentugra væri eflaust að hafa fríin styttri en dreifðari yfir árið. Sumarfrí barna myndu þá falla betur að sumarfrí foreldranna. Unglingar sem eru orðnir nógu gamlir til að vinna gera það margir hverjir með skóla hvort eð er þannig að stytting sumarfrisins hefði lítil áhrif á þá“, segir Sigríður að lokum.



Launatafla 1. Launakönnun VR, meðallaun eftir starfsstétt/Laun í september 2001

	Fjöldi svarenda	Vinnutími Klst. á viku í fullu starfi	% breyting dagv.launa frá síðustu VR-könnun	Meðaldagvinnulaun/föst mánaðarlaun í þús. kr.					Meðalheildarlaun í þús. kr.									
				Dagvinnulaun/föst mánaðarlaun				Eftir kyni	Heildarlaun				Eftir kyni		Eftir starfsaldri			
				Meðaltal	25% mörk	Miðtala	75% mörk	Karlar Konur	Meðaltal	25% mörk	Miðtala	75% mörk	Karlar Konur	Konur	5 ár eða skemur	5,1 - 10 ár	10,1 ár eða lengur	
Allir	2912	43	10%	211	161	200	250	236	198	239	183	223	280	275	220	233	251	243
Stjórnendur og sérfræðingar	1142	44	4%	254	200	248	300	275	237	285	225	275	330	313	263	280	300	288
Hærri stjórnendur	61	46	1%	308	241	300	398	338	282	341	259	324	428	365	321	321	290	383
Deildarstjórar	192	45	6%	256	205	250	300	287	233	291	237	279	346	318	270	290	287	295
Sölu- og verslunarstjórar	207	46	13%	251	200	250	300	272	221	286	225	270	330	308	254	281	296	290
Aðrir millistjórnendur	422	43	2%	236	187	225	280	253	226	265	210	250	308	299	245	258	293	259
Verk-, tölvunar- og kerfisfræðingar	110	43	2%	291	245	299	335	291	292	325	273	316	360	331	312	300	382	358
Hagfræði- og viðskiptafræðingar	60	43	6%	279	236	270	314	290	272	317	259	298	354	343	300	311	343	
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	90	41	8%	241	210	238	261	248	239	262	223	252	298	261	262	261	255	294
Sérhæft starfsfólk og tæknar	611	41	6%	202	170	196	227	226	195	224	187	214	253	264	213	211	230	235
Bókhalds-, fjármála- og launafulltrúar	208	40	6%	213	183	209	240	236	210	230	198	225	260	261	227	216	241	234
Sölu-, innkaupa- og markaðsfulltrúar	139	42	12%	206	180	200	231	222	192	240	199	230	260	269	213	231	246	249
Ferðafræðingar	43	41	4%	166	146	168	185		166	189	148	186	216		189	177	187	223
Sérhæfing v. trygginga/tjónauppgjör	47	40	11%	218	182	205	248	244	198	243	207	226	272	275	218	234	257	246
Lyfjatæknar	25	40	14%	157	142	156	173		157	183	165	175	203		181	181	190	
Umbrots- og grafíkstörf, tækniteiknarar	23	43	4%	203	165	200	236	214	198	248	188	236	280	261	242	243	247	256
Fræðslu- og upplýsingafulltrúar	10	42	-10%	191	157	195	226		191	203	175	205	228		203	196		
Þjónustufulltrúar/fulltrúar	112	40	-1%	192	170	188	205	211	189	204	178	194	222	223	201	193	194	221
Annað sérhæft starfsfólk	4	46		243						275						275		
Skrifstofufólk	296	40	11%	185	160	180	200	199	184	199	165	190	215	235	197	186	200	210
Almennir ritarar	67	40	14%	184	165	185	201		184	196	165	193	210		196	181	204	207
Bókhaldsritarar/innheimtufulltrúar	105	40	11%	192	162	182	200	200	191	206	172	191	217	244	204	190	201	222
Önnur almenn skrifstofustörf	124	40	10%	180	155	175	200	199	178	194	162	187	213	232	191	185	197	201
Skrifstofufólk við afgreiðslu	256	42	12%	172	140	165	198	194	169	194	156	184	218	232	187	194	197	196
Gjaldkerar, innheimtustörf	127	42	9%	193	160	190	220	213	189	218	177	210	241	255	209	220	228	216
Sínavarsla	42	40	16%	156	135	152	169		155	167	146	161	181		167	158	177	169
Önnur skrifst.s. við afgreiðslu/gestamótt.	87	42	2%	150	129	149	171	156	149	172	145	166	187	202	168	172	176	172
Sölu- og afgreiðslufólk	340	44	8%	171	130	164	203	198	150	205	159	200	242	238	181	201	215	208
Sérhæfð sölustörf	179	43	9%	200	164	195	230	218	179	230	190	220	265	253	205	226	246	231
Almenn sölustörf	61	46	6%	150	114	144	175	183	127	190	148	182	227	232	161	182	189	202
Símasala	8	41		151					152	186					181	198		
Afgreiðsla á kassa	21	47	16%	117	93	109	148		120	161	134	153	177		164	152	151	202
Afgreiðsla á matvöru	21	47	4%	135	103	125	154	149	126	175	124	178	212	189	166	160		201
Afgreiðsla á sérvöru	50	43	4%	131	113	129	150	143	127	169	134	157	206	199	158	165	183	165
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	183	44	6%	151	127	148	165	153	144	191	150	179	219	200	170	191	190	194
Öryggis-/húsvarsla og ræsting	24	43	16%	158	114	148	189	158	159	186	141	165	223	200	163	192	153	202
Framleiðsla og þökkun	19	42	12%	141	118	145	155	141	140	176	146	161	182	191	169	196	198	163
Lagerstörf og útkeyrsla	140	45	3%	151	128	150	170	154	142	194	150	184	222	200	172	191	208	199

Launakönnun VR 2001

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerði póst-könnun meðal félagsmanna Verzlunarmannafélags Reykjavíkur (VR) og Verslunarmannafélags Akraness (VA) um laun í september árið 2001 að beiðni félagsanna. Þetta er í fjórða skiptið sem slík launakönnun er gerð meðal félagsmanna VR en í fyrsta skiptið sem könnunin nær einnig til félagsmanna VA. Þátttakendur voru allir félagsmenn VR og VA sem höfðu verið skráðir í félögin í að minnsta kosti þrjá mánuði samfleytt á vormánuðum 2001 og höfðu að lágmarki 40.000 krónur í heildarlaun þann 1. júní 2001.

Þátttakendur áttu þess kost að svara könnuninni annað hvort skriflega og senda í pósti til Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands eða svara könnuninni á Netinu og senda svör sín með rafrænum hætti. Alls bárust 3.637 svör eða frá 26,6% þýðisins. 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 fram í nokkrum

mismunandi töflum. Launatafla 1, sem birt er hér að ofan, er heildartafla og sýnir laun eftir starfsstétt, óháð atvinnugrein. Laun voru einnig greind eftir atvinnugreinum og starfsstétt inn-an hverrar atvinnugreinar. Þær töflur má sjá á heimasíðu VR, www.vr.is, eða í bæklingi sem hægt er að nálgast á skrifstofum VR og VA.

Könnun Kjararannsóknarnefndar
Í launatöflu 2 hér til hliðar á opnunni eru niðurstöður Kjararannsóknarnefndar birtar með sambærilegum hætti og í töflunni að ofan. Smávægilegur munur getur verið á milli starfsheita í töflunum.

Lesið úr töflunni
Meðaltal launa gefur mikilvægar upplýsingar um þau kjör sem hver starfsstétt býr við að jafnaði. Hins vegar segja meðallaunin ekki til um hvernig launin dreifast innan hverrar starfsstéttar. Til að bæta úr því eru gefnar upplýsingar um miðtölu sem, ásamt fjórðungsmörkum (25% og 75% mörkum), sýna á hvaða bili launin dreifast. Miðtala fyrir dagvinnu- og heildarlaun sýnir þá tölu sem helmingur svarenda liggur fyrir neðan og helmingur fyrir ofan. Þegar meðaltalið er hærra en miðtalan er launadreifingin þannig að tiltölulega fámenntur hópur fólks hefur há laun miðað við hópinn í heild en það dregur meðaltalið upp miðað við miðtöluna.

Fjöldi svarenda
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 visbendingu um laun en beina viðmiðun.

Launagreiningin miðar við fólk í fullu starfi. Laun þeirra sem eru í 70%-99% starfi voru uppreiknuð m.v. 100% starf. Vinnutími á viku miðast eingöngu við starfsfólk í 100% starfi og er átt við unnar klukkustundir, hvort sem fólk fékk greitt fyrir yfirvinnu eða ekki.

Breyting dagv.launa frá síðustu könnun
Launakönnun VR fyrir árið 2001 miðar við laun í september það ár. Í töflunni hér að ofan má sjá þá breytingu sem orðið hefur á dagvinnulaunum einstakra starfsstétta frá síðustu könnun félagsins en sú könnun miðaði við laun í september 2000. Sú hlutfallslega breyting sem hér er skráð hefur því orðið á einu ári, á tímabilinu september 2000 til september 2001. Þar sem starfsheiti voru sambærileg var hlutfallsleg

Eftir stærð fyrirtækis		Eftir starfshlutfalli	
Færri en 10 starfsmenn	10 eða fleiri starfsmenn	70-99%	100%
222	242	213	242
249	293	253	288
290	382		342
232	295	245	294
248	294	252	287
239	272	238	267
	325	330	325
	318		320
232	268	252	264
219	225	212	226
225	231	221	232
240	240	209	242
	186	213	186
	245		243
176	185	181	185
196	263		247
	202		203
210	203	201	204
			275
208	196	203	198
194	196	192	196
235	201	219	203
202	192	192	194
194	194	197	193
206	219	231	216
	167	185	163
175	172	165	173
187	209	174	211
220	232	205	233
147	202	154	200
	175		172
	161	127	172
	177		175
167	169	167	169
170	194	159	192
129	208		184
	178		176
187	195	136	196

Orðskýring
Heildarlaun = Hrein mánaðarlaun/föst mánaðarlaun
+ breytilegar aukagreiðslur

breyting launa á tímabilinu reiknuð. Hér ber einnig að hafa í huga að þegar svarendur eru innan við 10 gefa upplýsingarnar frekar vísbendingu um hækkun eða lækkun launa, en ekki beina viðmiðun.

Skýrslu Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands um framkvæmd launakönnunarinnar má nálgast í heild sinni á heimasíðu VR, www.vr.is.

Launatafla 2. Niðurstöður Kjararannsóknarnefndar, meðallaun eftir starfsstétt/Laun í september 2001

		Laun á mánuði í þús. kr.					
ÍSTARF 95 ²	Starfsgrein/staða		Föst mánaðarlaun				Heildarlaun
		Fjöldi svarenda	Meðaltal	25% mörk	Miðtala	75% mörk	Meðaltal
2	Sérfræðingar	47	286	230	280	330	307
2419	Viðskiptafr. og aðrir sérfr. í viðskiptagr.	25	289	236	289	325	297
3	Sérhæft starfsfólk og tæknar	350	238	170	235	297	253
3120	Tölvutæknar	34	271	217	265	307	284
3415	Sölumenn tæknibúnaðar	16	279	235	264	297	310
3416	Innkaupafulltrúar	39	308	235	340	350	312
3419	Ýmsir fjármála- og sölufulltrúar	30	290	250	278	340	295
3421	Viðskiptamiðlarar	27	261	196	273	295	261
3431	Stjórnunarritarar	34	248	214	244	286	250
3433	Bókarar	40	205	164	199	237	221
41	Skrifstofufólk	389	189	155	186	215	198
4113	Gagnaritarar	22	171	146	161	185	182
4115	Almennir ritarar	168	177	149	175	200	188
4121	Ritarar við bókhald	115	206	160	195	242	213
4131	Birgðaritarar	39	189	155	190	200	200
4190	Annað almennt skrifstofufólk	21	178	136	158	181	181
42	Skrifstofufólk við afgreiðslu	146	172	133	151	191	180
4211	Skrifst.fólk við gjaldkerastörf og miðasölu	46	202	150	190	250	207
4215	Skrifstofufólk við innheimtu	32	183	133	170	218	190
4222	Móttöku- og upplýsingaritarar	18	151	130	151	153	158
4223	Skrifstofufólk við símavörslu	36	139	120	132	149	151
52	Sölu- og afgreiðslufólk	807	187	134	172	230	210
52210	Afgreiðslu- og sölufólk/alm. starfsfólk	588	174	129	163	215	197
52211	Afgreiðslu- og sölufólk/flokkstjórar	73	225	161	216	300	244
52230	Afgreiðslufólk á kassa/alm. starfsfólk	26	138	92	130	198	165
52231	Afgreiðslufólk á kassa/flokkstjórar	20	202	180	215	225	220
52240	Sérhæft afgreiðslu- og sölufólk	76	231	183	248	261	255
	Aðrar starfsgreinar						
	Afgreiðslufólk í dagv.versl./alm. starfsfólk	284	132	103	125	160	151
	Afgreiðslufólk í dagvöruversl./flokkstjórar	42	207	165	205	257	214
83220	Bílstjórar sendibíla/alm. starfsfólk	22	158	128	160	172	185
93300	Verkaf. við flutninga/vörug./alm. starfsfólk	43	122	105	121	135	166

²Íslensk starfafflokkun – ÍSTARF 95. 1994. Hagstofa Íslands, Reykjavík.

Launakönnun Kjararannsóknarnefndar

Kjararannsóknarnefnd hefur staðið að launakönnunum í rúma þrjá áratugi. Hlutverk og markmið nefndarinnar er að gefa traustar og glöggar upplýsingar um laun og launaþróun á almennum vinnumarkaði. Nefndina skipa sex fulltrúar aðila vinnumarkaðarins, þrír eru skipaðir af Alþýðusambandi Íslands og þrír af Samtökum atvinnulífsins. Fulltrúar Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins skipta með sér formennsku í nefndinni, eitt ár í senn.

Niðurstöður launakönnunar Kjararannsóknarnefndar eru birtar ársfjórðungslega og ná af þeim sökum til þriggja mánaða í senn. Þær niðurstöður sem birtar eru hér byggja á upplýsingum þeirra launamanna í úrtaki nefndarinnar sem eru félagsmenn í VR og taka einungis til launa í september 2001. Launatölur þessara tveggja kannana eru því sambærilegar hvað tímabil snertir.

Nánari upplýsingar um forsendur og framkvæmd launakannana Kjararannsóknarnefndar er að finna á heimasíðu nefndarinnar, www.kjara.is.

BREYTINGAR Á SKÓLAKERFINU STUÐLA AÐ AUKNUM LÍFSGÆÐUM

Hagfræðistofnun Háskóla Íslands vann að beiðni VR skýrslu um áhrif styttingar grunn- og framhaldsskóla á einstaklinga, sveitarfélög, ríkissjóð og þjóðarframleiðslu. Dr. Sveinn Agnarsson, sérfræðingur á Hagfræðistofnun Háskóla Íslands, hafði umsjón með gerð skýrslunnar. Í skýrslunni er hugað að þremur breytingum á skipulagi skólakerfisins sem miða að því að stytta skólagönguna.

Á grundvelli niðurstöðu þessarar skýrslu leggur VR áherslu á að gerðar verði breytingar á skólakerfinu og það lagað að kröfum og þörfum fjölskyldna og atvinnulífs. Með því að ljúka námi fyrr á lífsleiðinni má leiða líkur að því að lífsgæði og jafnrétti aukist, menntunarstig þjóðarinnar hækki, ævitekjur einstaklinga aukist sem og þjóðarframleiðsla.

Íslensk ungmenni ljúka framhaldsskólanámi seinna en jafnaldrar þeirra í öðrum löndum OECD og koma því seinna út á vinnumarkaðinn. Afleiðingar þessa eru meðal annars lægri ævitekjur einstaklingsins og minni þjóðarframleiðsla en ella. Þær þrjár leiðir sem Hagfræðistofnun Háskóla Íslands kannaði fyrir VR til að stytta skólagöngu á Íslandi miða hver og ein að því að nemendur geti lokið framhaldsskólanámi 19 ára gamlir og þá annað hvort hafið nám á háskólastigi eða störf á vinnumarkaði. Þessar þrjár leiðir eru:

Í fyrsta lagi voru könnuð áhrif þess að færa grunnskólann niður um eitt ár. Þessi leið gerir ráð fyrir að nemendur hefji nám 5 ára og ljúki grunnskólaprófi 15 ára. Þar sem framhaldsskólanám myndi væntanlega einnig færast niður um eitt ár myndu flestir nemendur geta lokið fjögurra ára framhaldsskólanámi við 19 ára aldur.

Í öðru lagi voru athuguð áhrif þess að lengja hvert skólaár í grunnskóla en fækka skólaárunum á móti um eitt. Með þessu móti lykju nemendur grunnskólanámi 15 ára og gætu útskrifast úr framhaldsskóla 19 ára.

Í þriðja lagi voru könnuð áhrif þess að lengja hvert skólaár framhaldsskóla en fækka þeim um eitt á móti þannig að nemendur lykju framhaldsskólaprófi 19 ára.

Biðlistum eftir leikskólapláss 2-4 ára barna eytt

Áhrifin á sveitarfélögin eru einna mest áberandi þegar fyrsta leiðin er könnuð. Ef börn hefja grunnskólanám 5 ára skapast svigrúm hjá sveitarfélögunum til að veita betri þjónustu á leikskólum. Ef sveitarfélögin nýta þennan möguleika liggur beinast við að eyða biðlistum eftir rými fyrir 2, 3 og 4 ára börn og grynka á þörfinni á plássum fyrir yngri börn. Gert er ráð fyrir að þessi aukna þjónusta við leikskólabörn myndi kosta sveitarfélögin um 575 milljónir króna fyrst í stað en 9,3 milljarða á tímabilinu 2001-2050. Breytingunni fylgdi einnig nokkur kostnaður í starfi grunnskólanna. Má þar nefna kostnað vegna aukinnar skóladagvistar en talið er að hann myndi aukast um 125 milljónir króna fyrst í stað og kostnaður vegna endurskipulagningar gæti numið um 300 milljónum króna fyrsta árið. Á árunum 2001-2050 gæti þessi aukni kostnaður við grunnskóla numið 6,8 milljörðum króna. Ef skólaskyldan yrði færð niður um eitt ár og börn hæfu grunnskólanám 5 ára er hins vegar ljóst að ekki þyrfti að byggja leikskóla fyrir rúmlega 2.400 börn en sparnaðurinn við það gæti numið um 3,6 milljörðum króna. Jafnframt myndi þessi leið stuðla að auknu jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og draga úr launamun. Aukin þjónusta á leikskólum myndi veita heimavinnandi foreldrum, sem í langflestum tilvikum eru konur, meiri möguleika á að halda út á vinnumarkaðinn og hasla sér völl í auknum mæli í krefjandi störfum.

Ef ekki er gert ráð fyrir að sveitarfélög bæti þjónustuna við yngri börn má áætla að beinn sparnaður sveitarfélaga af því að taka 5 ára börn úr dagvistun og setja þau á grunnskólabekk gæti fyrst í stað numið um 1.000 milljónum króna og foreldra um 650 milljónum króna. Á árunum 2001-2050 gæti samantlagður núvirtur sparnaður sveitarfélaganna numið um 16 milljörðum króna og sparnaður foreldra um 10 milljörðum króna á sama tímabili.

Þjóðarframleiðslan eykst um 78,4 milljarða

Tilfærsla grunnskólans niður um eitt ár myndi einnig, þegar á heildina er lítið, hafa jákvæð áhrif á ríkissjóð, tekjur foreldra og hagkerfið í heild. Þjóðhagsleg áhrif myndu koma fram á mislögum tíma, fyrst þegar þeir foreldrar sem áður hafa verið bundnir yfir börnum kæmu inn á vinnumarkaðinn, en við það myndi þjóðarframleiðsla vaxa um 2 milljarða króna, og síðar þegar nemendurnir sjálfir hefðu störf að loknu námi, ári fyrr en áður. Fyrst í stað gæti aukningin samtals samsvarað um 5,6 milljörðum króna en á tímabilinu 2001-2050 er gert ráð fyrir að þjóðarframleiðslan gæti aukist um 78,4 milljarða króna.

Lengri skóli – styttri skóli

Önnur leiðin sem Hagfræðistofnun kannaði gerir ráð fyrir að skólaárið verði lengt í 10 mánuði en heildarnámstími í grunnskóla stytur um eitt ár. Líkt og í fyrstu leiðinni hefðu þessar breytingar þau áhrif að nemendur lykju grunnskólanámi ári fyrr og gætu því verið ári lengur á vinnumarkaði. Áhrifin á þjóðarbúið yrðu svipuð og ef fyrsta leiðin yrði farin en alls er gert ráð fyrir að þjóðarframleiðsla myndi aukast um 3,9 milljarða króna fyrst í stað en langtímaáhrifin, á tímabilinu 2001-2050, gætu numið um 56,5 milljörðum króna. Fleiri athuganir styðja þetta, m.a. úttekt sem dr. Pétur Orri Jónsson og dr. Ragnar Árnason unnu á vegum Hagfræðistofnunar fyrir menntamálaráðuneytið um þjóðhagslega hagkvæmni lengra skólaárs í grunnskóla. Sú rannsókn sýndi að ábati af lengingu skóladagsins er á bilinu 1 til 2,5 milljarðar króna árlega.

Kostnaður sveitarfélaga við þessar breytingar gæti numið um 14,7 milljörðum króna á tímabilinu 2001-2050 en þar er tekið tillit til þess að launakostnaður vegna kennslu minnki við það að kennslumagn dragist saman á meðan annar launakostnaður og kostnaður við skólaakstur er talinn breytast í réttu hlutfalli við fjölgun kennsluvikna. Í þessari upphæð er einnig gert ráð fyrir auknum rekstrarkostnaði við skólahaldið, endurskipulagningu á starfi skóla og námi og launauppbót til kennara.

Lengra skólaár hefur áhrif á samverustundir fjölskyldunnar

Stytting heildarnámstíma í grunnskóla myndi hafa í för með sér styttra sumarfrí grunnskólanema og minni þörf á vinnuskólum á sumrin en slíkt kostar sveitarfélögin töluverðar fjárhæðir árlega. Lenging skólaársins myndi að öllum líkindum hafa umtalsverð áhrif á samverustundir barna og foreldra sem myndu þá fremur kjósa að eyða stuttu sumarfríi grunnskólanemanna saman og vera laus við endalaus vandræði hvað varðar gæslu barnanna í 3 mánaða sumarfríi. Jafnframt gerir lengt skólaár ráð fyrir að gefið yrði viku haustfrí til að brjóta upp misserið sem gæti komið sér vel fyrir andlega heilsu Íslendinga í skammdeginu.

30 nýir kennsludagar í framhaldsskóla

Þriðji möguleikinn á breytingum á skipulagi skóla sem kannaður var í skýrslu Hagfræðistofnunar felst í að fækka námsárum í framhaldsskóla úr 4 árum í 3 ár en lengja framhaldsskólann hins vegar um 4 vikur á sumrin eða um 20 daga á ári. Til viðbótar er lagt til að óvirkum kennsludögum verði fækkað um 10 daga en þannig myndu 30 kennsludagar á ári bætast við.

80 ÞÚSUND BÖRN Í SKÓLUM OG HJÁ DAGMÆÐRUM

Árið 2000 nam kostnaður við leikskóla, dagmæður, grunnskóla og framhaldsskóla samtals tæpum 31 milljarði. Þar af var kostnaður við grunnskóla um 16 milljarðar, rúmir 7,5 milljarðar fóru í rekstur framhaldsskóla, 6,4 milljarðar í rekstur leikskóla og áætlaður kostnaður við vistun barna hjá dagmæðrum nam tæpum milljarði. Alls voru rúmlega 80 þúsund börn í þessum skólum eða í vist hjá dagmæðrum, langflest þeirra í grunnskólum.



Tekjuleg áhrif þessarar leiðar myndu til að byrja með hafa mest áhrif á nemendur en styttra sumarfrí rýrir möguleika þeirra til að afla sér tekna. Styttra sumarfrí gæti í sumum tilvikum ýtt undir vinnu nemenda með námi en á móti kemur að nemendur kæmu ári fyrr út á vinnumarkaðinn og er því fyrirsjáanlegt að framtíðartekjur þeirra myndu aukast. Tekjutap framhaldsskólana gæti numið um 16 milljörðum á tímabilinu 2001-2050 en á móti kemur að sá tekjuauki sem einstaklingar hefðu samtals af því að ljúka framhaldsskóla fyrr er áætlaður 84,6 milljarðar króna á sama tímabili. Heildarávinningur af því að fækka skólaárunum um eitt ár í framhaldsskóla væri því 68,7 milljarðar fyrir tímabilið fram til ársins 2050. Þá er áætlað að breytingarnar gætu sparað ríkissjóði um 1,4 milljarða króna á þessu tímabili með því að ráðast í breytingarnar. Þá er stytting framhaldsskóla í þrjú ár einnig talin geta dregið úr brotthvarfi nemenda frá námi sem hefur verið töluvert. Þjóðhagsleg áhrif af styttingu námstíma í framhaldsskóla með lengingu skólaársins eru því einkum tvíþætt. Annars vegar myndi þjóðarframleiðsla minnka vegna styttra sumarfrís skóla-anna en sá samdráttur er talinn geta numið um 34,3 milljörðum króna. Hins vegar myndi þjóðarframleiðslan aukast vegna þess að nemendur kæmu ári fyrr út á vinnumarkaðinn og starfsævi þeirra væri ári lengri. Sú aukning er talin geta verið um 102,8 milljarðar króna. Uppsöfnuð áhrif á þjóðarframleiðslu

á tímabilinu 2001-2050 eru því talin geta numið um 68,5 milljörðum króna. Í meistararitgerð sinni í hagfræði við Háskóla Íslands árið 1999 kemst Margrét Úrsúla Ingvarsdóttir einnig að þeirri niðurstöðu að stytting náms til stúdentsprófs um eitt ár gæti haft í för með sér verulegan þjóðhagslegan ábata.

Ávinningur fyrir einstaklinga og þjóðarbú Hugmyndir um styttingu námstíma í grunn- og framhaldsskólum hafa oft áður skotið upp kollinum og hafa ýmsar rannsóknir verið gerðar á málinu. Skýrsla Hagfræðistofnunar fyrir VR er hins vegar fyrsta heildstæða úttektin þar sem rannsökuð eru langtímaáhrif styttingar námstímans á hag einstaklinganna, sveitarfélaganna, þjóðarbúsins og ríkissjóðs. Niðurstöður skýrslunnar sýna svo ekki verður um villst að breyting á skólakerfinu í þessa veru væri mjög ábatasöm og gæti í framtíðinni bæði skilað þjóðarbúinu auknum verðmætum og einstaklingunum hærri tekjum. Engin haldbær rök mæla með því að íslenskt skólakerfi sé frábrugðið skólakerfum annarra landa OECD. Með því að gera sömu námskröfur til íslenskra nemenda og gerðar eru til jafnaldra þeirra í öðrum löndum leggjum við grunn að bættri framtíð einstaklingsins og gefum honum sömu atvinnu- og námsmöguleika og aðrir njóta í alþjóðlegu þekkingarsamfélagi nútímans.

NETTÓÁVINNINGUR AF BREYTTU SKIPULAGI SKÓLAKERFISINS 2001-2050, MILLJÓNIR KR.							
	A	B	C	A og B	A og C	B og C	A, B og C
Áhrif á sveitarfélög	-9.300	-14.700	0	-30.200	-9.300	-20.700	-30.200
Í % af gjöldum árið 2001	-18,24	-28,82	0	-59,22	-18,24	-40,59	-59,22
Áhrif á foreldra	13.500	0	0	13.500	13.500	0	13.500
Áhrif á nemendur	44.400	47.300	68.700	94.600	72.600	77.600	121.700
Áhrif á ríkissjóð	0	0	1.400	0	1.400	1.400	1.400
Í % af gjöldum árið 2001	0	0	0,64	0	0,64	0,64	0,64
Samtals	48.600	32.600	70.100	77.900	78.200	58.300	106.400
Áhrif á þjóðarframleiðslu	78.400	56.500	68.500	139.200	86.800	93.000	157.300
Í % af þjóðarframleiðslu árið 2001	11,04	7,96	9,65	19,60	12,22	13,09	22,15

A = færa grunnskólann niður um eitt ár.

B = stytta grunnskólann um eitt ár en lengja hvert skólaár.

C = stytta framhaldsskólann um eitt ár en lengja hvert skólaár.

Heimild: Eigin útreikningar

Í könnun sem Kristjana Stella Blöndal og Jón Torfi Jónasson gerðu á skólaferli fólks sem fætt er árið 1975 kom í ljós að í árslok 1999 höfðu tæplega 43% árgangsins ekki lokið prófi úr framhaldsskóla. Flestir nemendurnir fara beint í framhaldsskóla eftir 10. bekk en vandinn virðist vera fólginnt í að halda þeim þar. Þar sem góð almenn menntun er forsenda þess að þjóðfélög nái að tileinka sér tækninýjungar er ljóst að ákaflega mikilvægt er að hvetja íslensk ungmenni til frekara náms. Þar sem hagvöxtur þjóða er í beinu samhengi við menntunarstig þeirra er ljóst að stjórnvöld þurfa að taka skólakerfið til gagngerrar endurskoðunar. Í skýrslu Hagfræðistofnunar fyrir VR eru líkur leiddar að því að stytting grunn- og framhaldsskóla hafi þau áhrif að fólksæki frekar í framhaldsmenntun, og ljúki henni, eftir að skyldunámi lýkur en margir setja lengd náms til stúdentsprófs fyrir sig. Þá gæti meira úrval námsleiða hvatt fleiri nemendur til að ljúka framhaldsskólanámi. Skýrsla OECD um menntun frá árinu 2001, *Education at a Glance - OECD Indicators*, sýnir auk þess fram á að fjárfesting í menntun er ekki aðeins hagkvæm fyrir einstaklinginn, sem að öllum líkindum fær hærri laun sökum menntunarinnar, því hagur samfélagsins af menntun einstaklingsins er í raun mun meiri en beinn hagur hans sjálfs.





Inga Dóra Sigfúsdóttir

Mynd: Góli

HAGVÖXT OG VELFERÐ MÁ REKJA TIL ÞEKkingAR OG MANNAUÐS

Inga Dóra Sigfúsdóttir hefur á undanförunum árum stundað rannsóknir á sviði mennta- og vísindamála auk þess sem hún hefur tekið þátt í stefnumótun á ýmsum sviðum. Hún hefur starfrækt rannsóknarmiðstöðina Rannsóknir & greiningu sem sérhæfir sig í rannsóknum meðal ungs fólks, svo og í rannsóknum á þekkingu og nýsköpun.

Hver er þín skoðun á mögulegum breytingum á lengd skólatíma?

Mér finnst ýmis rök hníga að því að slíkt gæti verið skynsamlegt í einhverri mynd. Það er ljóst að á undanförunum áratugum hafa orðið miklar breytingar í vestrænum samfélögum. Hagvöxtur og velferð eru nú í vaxandi mæli rakin til þekkingar og mannauðs frekar en til náttúrulegra auðlinda, og samkeppnishæfni þjóða hvílir sífellt meira á góðri menntun fólks.

Á sama tíma hefur íslenskt samfélag verið að breytast mikið svo gömul rök fyrir löngu sumarfrí skólafólks eiga ekki við í sama skilningi og áður. Þá er það staðreynd að íslenskir nemendur verja að jafnaði fleiri árum í skóla en nemendur annarra þjóða sem við kjósum að bera okkur saman við. Ekki svo að skilja að það sé endilega slæmt. Íslenskir nemendur standa sig yfirleitt vel í erlendum skólum eftir þessa löngu skólagöngu á heimaslóðum og eru þroskaðri en ekki síður vel menntaðir. Þar komum við einmitt að kjarna málsins. Íslenska menntakerfið er mjög gott. Um það höfum við margar vísbendingar. Þá hafa á undanförunum árum verið gerðar á því margar jákvæðar breytingar sem fela í sér aukinn sveigjanleika, valfrelsi og á sama tíma meiri ábyrgð nemenda. Allar slíkar breytingar tel ég af hinu góða og í raun kjarna í nútímalegri mennta-

stefnu. Ég er ekki sannfærð um að spurningar á borð við hvort nám skuli vera 3 ár eða 4 ár, eða 9 ár eða 10 ár, komi endilega til með að skipta höfuðmáli í framtíðinni. Það vegur þyngra að stöðva ekki duglega nemendur sem kjósa og geta lokið námi á skemmri tíma en jafnframt að hlúa vel að þeim sem ekki eiga af einhverjum ástæðum kost á að fara jafn hratt. Þetta hefur einmitt verið kjarninn í þeirri menntastefnu sem hrint hefur verið í framkvæmd á undanförunum árum.

Þú minntist á vísbendingar um árangur íslensks menntakerfis. Hvaða vísbendingar áttu við?

Sem dæmi get ég nefnt að í rannsókn sem ég vann ásamt félaga mínum, fyrir nokkrum árum, á grunnvísindastarfi á Íslandi kom í ljós að staða íslenskra vísinda á alþjóðavettvangi er mjög sterk og íslenskir vísindamenn standa starfsfélögum sínum, sem hvað best standa sig úti í hinum stóra heimi, fullkomlega jafnfætis. Þetta er í sjálfu sér stórmerkilegt og lýsandi fyrir þann drifkraft, dugnað og metnað sem virðist einkenna Íslendinga. Þetta segir okkur hins vegar líka að íslenskt menntakerfi býr fólk sitt vel undir nám og störf erlendis. Þá er ég mjög hrifin af þeim umbótum sem gerðar hafa verið á undanförunum árum og stefnt hafa að því að gera skólakerfið sveigjan-

legra og taka betur mið af hverjum einstaklingi en áður var gert. Þessar breytingar hafa til að mynda haft það í för með sér að nú geta nemendur lokið grunnskólanámi með samræmdum prófum að loknum 9. bekk. Þetta er mikilvæg breyting.

Hvað leggur skýrsla Hagfræðistofnunar til umræðunnar um þessi mál að þínu mati?

Öll umræða um skólamál er að jafnaði af hinu góða, ekki sist þegar hún snýr að því að skoða nýjungar sem orðið geta til hagsbóta. Á sama tíma er rétt að hafa í huga að við athugun á breytingum á kerfi sem verið hefur lengi við lýði, og reynst hefur vel, er rétt að fara að öllu með gát, huga að öllum hliðum málsins og byggja ákvörðun á vel ígrunduðu mati. Skýrsla Hagfræðistofnunar er ágætt innlegg í umræðuna um möguleika á breytingu skólatíma íslenskra barna. Ég er þó ekki endilega sammála öllu sem þar kemur fram og finnst sumar forsendur skýrsluhöfunda nokkuð hæpnar. Mér er það til að mynda til efs að þeir foreldrar barna á forskólaaldri sem eru heima með börnum sínum myndu hópast út á vinnumarkaðinn ári fyrr ef skólaskylda hæfist fyrr. Íslenskir foreldrar láta barneignir nú venjulega ekki trufla sig lengi frá öðrum störfum. Þetta sést best þegar lítið er á tölur frá Hagstofunni um fjölda mæðra á vinnumarkaði. Um 50% kvenna

með börn á aldrinum 0-5 ára eru virkir þátttakendur á vinnumarkaði en um 60% kvenna með börn á aldrinum 7-15 ára. Munurinn á atvinnuþátttöku þessara tveggja hópa er því tiltölulega lítill.

Þá finnst mér brýnt að samhliða umræðu um sparnað við styttingu eða tilfærslu skólatíma sé hugað vel að gæðum menntunarinnar og innra skipulagi skólanna. Fjárhagslegt tap sem hlytist af því að þjóðfélagið stæði uppi með verr menntað fólk er mikilvægt í þessu samhengi. Það er afar mikilvægt að huga að öllum þáttum málsins. Gæði þeirrar menntunar sem boðið er upp á skipta þar mestu. Það verður að vera tryggt að þau skerðist ekki. Ef unnt er að tryggja að svo verði ekki er eflaust jákvætt fyrir íslensk ungmenni að ljúka námi yngri en þau gera nú. Þau yrðu í það minnsta líkari félögum sínum við erlenda háskóla. Þá myndi slíkt hafa ýmsa góða kosti í för með sér fyrir íslenskt samfélag, eins og bent er á í skýrslu Hagfræðistofnunar. Loks er mikilvægt að hafa í huga að nemendur telja þetta ákjósanlegt. Í könnun sem Rannsóknir & greining gerði meðal framhaldsskólanema haustið 2000 sögðu tæplega 60% það líklegt að þau myndu ljúka framhaldsskóla á 3 árum í stað 4, ef þess væri kostur með lengingu skólaárs.



VR leitaði álits nokkurra fagaðila á einstökum atriðum úr niðurstöðum skýrslu Hagfræðistofnunar um styttingu skóla sem snerta fagsvið hvers og eins þeirra. Þar sem þeir höfðu ekki séð skýrsluna endurspegla svör þeirra ekki endilega skoðanir þeirra til efnis eða niðurstaðna skýrslunnar í heild sinni.

ÞEIRRA ÁLIT

Bergur Felixson, framkvæmdastjóri Leikskóla Reykjavíkur, var spurður hvaða áhrif það hefði á leikskólakerfið ef grunnskólaaldurinn væri lækkaður niður í 5 ár?

„Í dag eru 5 ára börn í leikskólum Reykjavíkur um 1.500 talsins sem er um 91% allra 5 ára barna. Auk þess eru 5 ára börn í Ísaks- og Landakotsskólum en þau telja um 5% barna á þessum aldri.

Þar sem svo hátt hlutfall 5 ára barna er í leik- og grunnskólum í Reykjavík, og sömuleiðis í öllu þéttbýli, er í raun lítið mál að setja skólaskyldu á þann aldurshóp. Hins vegar er það að mínu mati of mikil einföldun að við það eitt að færa 5 ára börn úr leikskóla í grunnskóla vinnist heilt ár og unglingar geti þá hætt ári fyrir eins og fram kemur í skýrslunni.“



Bergur Felixson

Í Ísaksskóla og Landakotsskóla hefja börn grunnskólanám við 5 ára aldur. Edda Huld Sigurðardóttir, skólastjóri Ísaksskóla, var spurð hvort 5 ára börn væru nógu þroskuð til að hefja grunnskólanám?

„Hér höfum við kennt 5 ára börnum í 30 ár með góðum árangri

svo það gefur augaleið að ég tel þau tilbúin til að hefja nám í grunnskóla. Allt er þetta þó spurning um það hvað skólinn býður og ætlar nemendum sínum. Það verður að mæta börnunum þar sem þau eru stödd, hafa námið á þeirra forsendum og ætla þeim raunhæf verkefni.“



Edda Huld Sigurðardóttir

Ari Edwald, framkvæmdastjóri Samtaka atvinnulífsins, var spurður að því hvaða áhrif það kynni að hafa á fyrirtæki í landinu ef skólaár í grunnskóla og framhaldsskóla yrði lengt og unglingar gætu því unnið minna á sumrin?

„Ég tel að ávinningur bæði atvinnulífsins og þjóðfélagsins í heild af því að stytta námstíma til stúdentsprófs um 2 ár sé miklu meiri en mögulegt óhagræði af lengingu skólaársins til samræmis við það sem við þekkjum frá nágrannalöndunum. Það er mjög bagalegt fyrir íslensk ungmenni að ljúka stúdentsprófi síðar en jafnaldrar þeirra í öðrum löndum, það finnur

maður vel í framhaldsnámi erlendis. Þeir sem það vilja komast þá líka fyrir út á vinnumarkaðinn. Margir námsmenn vinna með skóla og atvinnupátttaka þeirra er því ekki bundin við sumarmánudöina. Atvinnupátttaka fólks á aldrinum 16-24 ára hefur vaxið úr 67% í 79% á síðustu 10 árum. Sumarleyfistími í fyrirtækjum virðist sem betur fer eitthvað vera að þéttast á tímabilið 20. júní-20. ágúst og minna er um að fólk sé ráðið til beinna sumarafleysinga. Sérstaklega fólk undir 18 ára aldri enda er það miklum takmörkunum háð hvaða störf það má vinna, t.d. ekki störf sem má telja hættuleg, störf í söluturnum vegna tobaks-sölureglna og störf að kvöldlagi, svo eitthvað sé nefnt.“



Ari Edwald

Kristbjörg Hjaltadóttir, framkvæmdastjóri Heimilis og skóla, landssamtaka foreldra, var spurð hver væri afstaða samtakanna til lengingar skólaárs grunnskóla og framhaldsskóla?

„Í könnun sem gerð var af Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og birt var í júlí 2000 kemur fram að aðeins 31% aðspurðra var því fylgjandi að lengja skólaárið úr 9 í 10 mánuði en 64% voru því ósammála. Þó hafa margir bent á að lenging skóla-

ársins gæti verið til bóta fyrir yngri nemendur grunnskóla þar sem sumarleyfi nemenda er að jafnaði 2 mánuðum lengra en sumarleyfi foreldra. Áður en hægt er að taka endanlega afstöðu til þessa máls þurfa raunar að liggja fyrir áætlanir eða tillögur frá skólanum um fyrirhugaða nýtingu á þeim aukna tíma sem skólinn fengi til ráðstöfunar við lengingu skólaársins. Einnig hvort þessi lenging skólaársins hefði í för með sér styttingu á námi til stúdentsprófs.“



Kristbjörg Hjaltadóttir

Í niðurstöðum skýrslunnar kemur fram að heildaráhrif allra breytinganna samanlagðra á þjóðarframleiðsluna á næstu 50 árum gætu numið rúmum 157 milljörðum króna. Gylfi Magnússon, dósent hjá viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands var spurður hvað það í raun þýddi fyrir þjóðarbúið?

„Það er væntanlega helst til langt gengið að fara allar leiðirnar

sem Hagfræðistofnun skoðar en jafnvel þótt einungis yrði farin ein þeirra yrðu áhrifin veruleg. Það að bæta nánast heilu ári við starfsævi Íslendinga er mjög spennandi kostur. Áhrifin eru með nokkurri einföldun þau að um 4.000 fleiri Íslendingar skapa verðmæti í hagkerfinu á hverjum tíma. Það munar um minna. Fáar, ef nokkrar, aðrar aðgerðir til að örva þjóðarframleiðslu standast samanburð við þessa.“



Gylfi Magnússon

Mikael Karlsson hjá Háskóla Íslands hefur í mörg ár unnið að því að efla alþjóðleg samskipti nemenda HI. Hann er bandarískur að uppruna en hefur auk þess að kenna þar og á Íslandi kennt víða í Evrópu. Mikael þekkir vel háskólalífið í löndunum í kringum okkur og var spurður að því hvort hann teldi að íslenskir námsmenn gætu gerst háskólaborgarar 17-19 ára gamlir eins og þar tíðkast?

„Ég tel að ekki megi vanmeta það hve seint íslenskir námsmenn byrja í háskóla. Þeir eru fyrir vikið þroskaðri en ella og það

skilar sér í náminu. Einnig ber til þess að líta að á meðan BA nám hér er 3 ár er það víða annars staðar 4 ár. Aldursmunurinn þegar námsmennirnir útskrifast er því ekki eins mikill og fólk gæti haldið. Lenging skólaárs framhaldsskólanema kæmi niður á fjárhagslegu sjálfstæði þeirra en það á ekki við um grunnskóla-nema sem lítið vinna hvort eð er. Ég held því að slíkar breytingar ættu fremur við í grunnskólakerfinu en framhaldsskólakerfinu. Jafnframt tel ég að menn ættu að einbeita sér að því að bæta þá menntun sem veitt er í grunnskólakerfinu en hún er ekki eins góð og í flestum löndunum í kringum okkur.“



Mikael Karlsson

YFIRMENN ÞURFA AÐ HRÓSA STARFSMÖNNUM MEIRA!

Stóran hluta vandamála sem snúa að liðan og heilsu starfsmanna má rekja til félagslegra og andlegra álagspáttá á vinnustöðum og árekstra á milli starfs og einkalífs. Nýtt vinnufyrirkomulag, s.s. aukin teymisvinna, meiri ábyrgð og aukin krafa um símenntun, hefur ekki aðeins í för með sér aukna ánægju heldur getur það einnig leitt til meira álags og streitu. Breytingar á hinu ytra umhverfi starfsmanna, s.s. á skólakerfinu eins og fjall- að er um á bls. 10-14 í blaðinu, og starfs- umhverfi þeirra geta dregið úr þessum einkennum. Til að fá svör við því hvaða vandamál geta verið til staðar á vinnu- stöðum, og hvaða lausnir eru á þeim, var rætt við Guðbjörgu Lindu Rafnsdóttur, félagsfræðing hjá Vinnueftirliti ríkisins.

Áður fyrr lutu flest verkefni Vinnueftirlits ríkisins einungis að ýmiss konar slysavörnum og atvinnusjúkdómum sem tengdust líffræðilegum og efnalegum áhættuþáttum starfa. Í dag hefur vinnumarkaðurinn breyst og þess háttar störfum fækkað en störfum í fallegu, björtu og þægilegu vinnuumhverfi, þar sem lítil hætta er á slysum og ljúfur kaffiilmur fyllir loftið, hefur hins vegar fjölgað verulega.

Andlegum og félagslegum álagspáttum hefur fjölgað

Þótt engir áþreifanlegir skaðvaldar séu í umhverfi starfsmanna er ekki þar með sagt að störf geti ekki verið heilsuspillandi. Andleg vanliðan og streita geta leitt til líkamlegra og andlegra óþæginda og jafnvel sjúkdóma og varanlegs heilsutjóns. Guðbjörg Linda segir að svo virðist sem andlegum og félagslegum álagspáttum hafi fjölgað í annars nokkuð fullkomnu vinnuumhverfi fólks. „Samhliða þessari þróun á vinnumarkaði hafa áherslur Vinnueftirlitsins breyst enda skipta félagslegir þættir verulega miklu máli fyrir liðan fólks á vinnustöðum. Undanfarin ár hefur þekking á vinnuvistfræði, samspili manns og vinnuumhverfis, aukist sem og skilningur á því að tiltekið vinnuskipulag er líklegra en annað til að valda vinnustreitu, samskiptavandamálum og kulnun í starfi. Streita þarf ekki að vera neikvæð en í þessu sambandi er verið að tala um viðvarandi neikvæða streitu sem kemur fram þegar andlegt og félagslegt álag er orðið það mikið, og hefur staðið yfir í svo

langan tíma, að það kemur niður á liðan og heilsu starfsfólks. Samkvæmt erlendum rannsóknum hefur sú tegund streitu aukist umtalsvert undanfarin ár“, segir Guðbjörg Linda.

Sjálfsstjórn haldist í hendur við kröfur

Að mati Guðbjargar Lindu er mjög mikilvægt að halda jafnvægi á milli þeirra krafna sem gerðar eru til starfsmanns og þeirrar sjálfsstjórnunar sem honum er veitt. „Starfsmanninum verður að vera gert kleift að uppfylla kröfurnar á þann hátt sem hentar honum sjálfum. Ef starfsmaðurinn finnur að hann hefur vald til að skipuleggja vinnu sína og verkefni getur hann betur mætt kröfunum sem til hans eru gerðar“, segir Guðbjörg Linda. Einnig skiptir verulegu máli að halda jafnvægi á milli þess sem starfsmaður gefur af sér í starfi og þeirrar umbunar sem hann fær til baka. Oft einblínir fólk einungis á vinnumagn og vinnutíma starfsmanna sem er síður en svo alltaf besti mælikvarðinn á það hversu mikið starfsmenn leggja sig fram í starfi. „Umbunin getur verið af ýmsu tagi, allt frá launahækkunum, starfsþróun eða ýmiss konar hlunnindum til þess einfaldlega að fólk fái jákvæð ummæli eða hrós. Til að hlaða batteriín er fólk beinlínis nauðsynlegt að vera umbunað. Ef fólk fær enga umbun getur það fengið á tilfinninguna að það sé stöðugt að gefa án þess að fá nokkuð til baka. Umbunin er einfaldlega nauðsynlegur liður í að viðhalda upphaflegum áhuga starfsmanns á viðfangsefnum sínum.“

Konur frekar fórnarlömb streitu

En streitan á ekki bara rætur í vinnuumhverfinu. Flestir Íslendingar reka sig reglulega á þau vandkvæði sem fylgja því að einungis 24 tímar eru í sólarhringnum. Innan þessa tíma þurfa þeir að sofa, vinna, sinna fjölskyldu og vinum og jafnvel sjálfum sér. Árekstrar á milli starfs og fjölskyldulífs eru algengir og geta haft í för með sér neikvæðar afleiðingar. Þeir hafa meðal annars verið tengdir þunglyndi, kviða, mikilli áfengisneyslu og síðast en ekki síst streitu, sem sumir telja vera rót líkamlegu umkvörtunarefnanna. Í rannsókn sem Lóa Birna Birgisdóttir og Guðný Elísabet Ingadóttir gerðu með stuðningi frá VR kemur í ljós að ein leið til að draga úr árekstrum sem geta komið upp á milli starfs og fjölskyldulífs er að gefa starfsmönnum aukna stjórn á vinnutíma sínum og veita þeim aukinn félagslegan stuðning. Guðbjörg Linda tekur undir þetta og bætir við að sumir telji að neikvæð streita sé algengari meðal kvenna en karla, meðal annars vegna árekstra á milli fjölskyldulífs og starfs.



Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

„Vinnustreita meðal kvenna virðist oft á tíðum algengari en meðal karla og eru á því tvenns konar skýringar. Annars vegar hefur störfum þar sem félagslegt og andlegt álag eru algengir áhættuþættir fjölgað mjög á síðustu áratugum og algengt er að konur sinni þessum störfum. Hins vegar er það þekkt að svokallað samspil fjölskyldu og atvinnulífs bitnar enn í dag verr á konum en körlum þar sem ábyrgð á heimili og börnum er oftar á þeirra könnu þó þær séu á vinnumarkaði. Af þessum sökum eru konur oftar í miklu kapphlaupi við tímann og ganga þá gjarnan mjög nærri sjálfum sér þar sem þarfir fjölskyldunnar og launavinnunnar eru í fyrirrúmi. Í dag verðum við þó vör við kvartanir frá ungum körlum sem eru í ríkari mæli farnir að tala um vanda þess að þúsla saman vinnudeginum, umönnun barna og heimilisrekstri.“

Lausnina segir Guðbjörg vera fölgna í að deila ábyrgð í fjölskyldum í meiri mæli. „Við viljum ógjarnan að Ísland færirst í þá átt að konur séu neyddar til að velja á milli þess að eiga fjölskyldu eða starfsframa, líkt og gerst hefur í Þýskalandi og Bandaríkjunum. Lausnin er kannski fyrst og fremst fölgín í því að vera meðvitaðri um þá þætti sem valda vinnustreitu og taka á þeim áður en streitan nær tökum og fer að hafa neikvæð áhrif“, segir Guðbjörg Linda að lokum.





Við erum með minnstu bumburnar

VR styður félagsmenn sína til að efla heilsuna og halda kroppnum í góðu formi. Næst þegar þú kaupir kort í líkamsræktarstöð getur þú fengið endurgreiðslu úr sjúkrasjóðnum fyrir hluta af verðinu.

Félagsmenn VR eiga einnig kost á endurgreiðslu úr sjúkrasjóði félagsins fyrir hluta af kostnaði vegna kaupa á líf- og sjúkdóma-tryggingum, heyrnartækjum, gleraugum og ýmsu öðru sem tengist heilsunni.

Leitaðu frekari upplýsinga á vr.is eða á skrifstofu VR í síma 510 1700.



Starf okkar
eflir
þitt starf

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur





Útgefandi: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, febrúar 2002.
Ábyrgðarmaður: Magnús L. Sveinsson
Ritstjórn: Steinunn Böðvarsdóttir
Texti: Steinunn Böðvarsdóttir, Steinar Þór Sveinsson og Jóhanna Vigdís Guðmundsdóttir.
Umsjón með launakönnun: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Ragna Benedikta Garðarsdóttir, Jóhanna C. Andrésdóttir og Ævar Þórólfsson.
Umsjón með skýrslu Hagfræðistofnunar um styttingu grunn- og framhaldsskóla: Dr. Sveinn Agnarsson.
Hönnun og umbrot: Gott fólk McCann-Erickson
Ljósmyndir: Ari Magg
Prentun og dreifing: Morgunblaðið