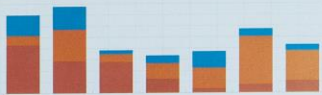


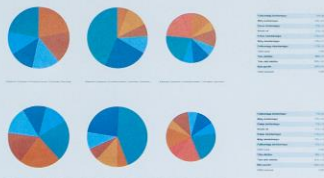
### Eignarhlutfall



### Hagvöxtur



GALLUP

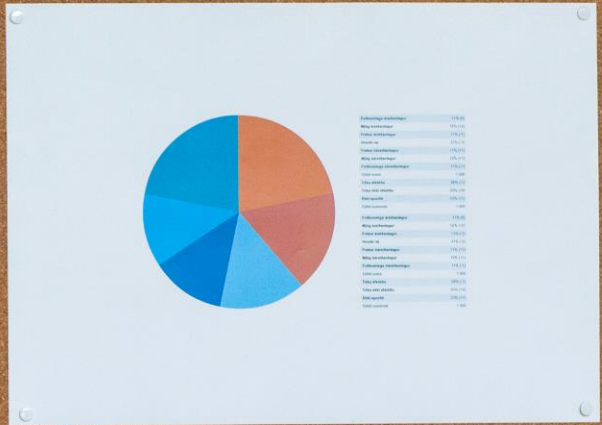


GALLUP

### Kynjahlutfall



GALLUP



### Próun



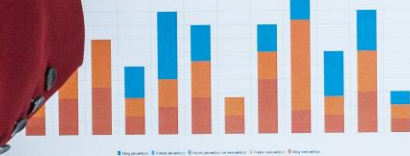
GALLUP



### Kynjahlutfall

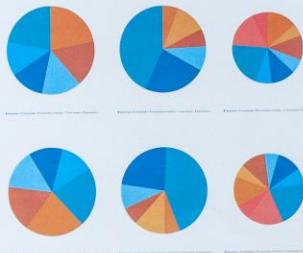


### Stöðing



GALLUP

### Hlutdeild



GALLUP



# GALLUP

TIL AÐ VERA VISS

459%

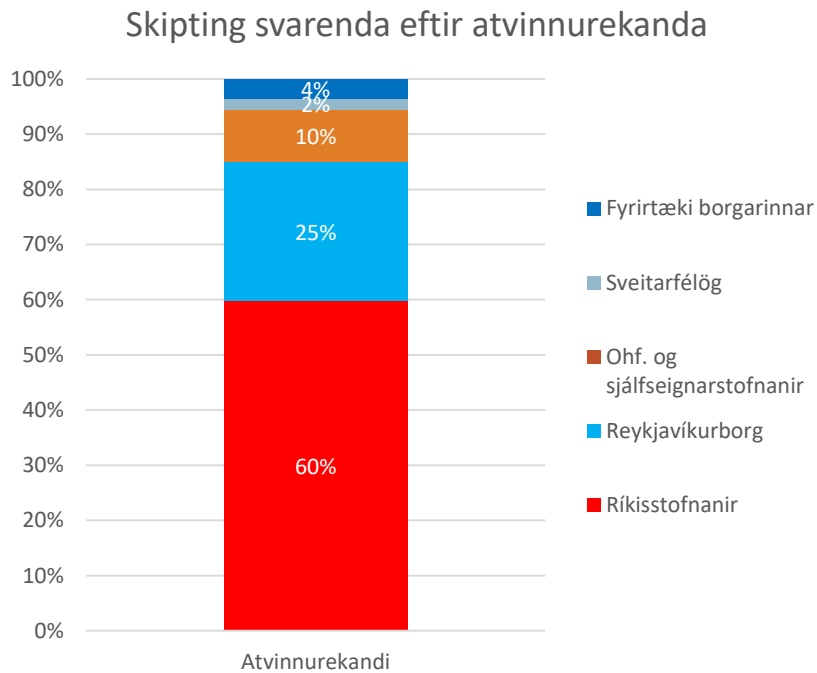
# LAUNAKÖNNUN SAMEYKIS HELSTU NIÐURSTÖÐUR

11. september 2019

# Efni dagsins

- Þátttaka
- Sameyki heild – í fyrsta skipti ...
  - Samanburður milli atvinnurekanda – ríki, borg, Ohf., sveitarfélög og fyrirtæki borgarinnar
  - Grunn- og heildarlaun Sameykisfélaga í heild eftir atvinnurekanda
  - Hækkun grunn- og heildarlauna milli ára, eftir atvinnugreinum
  - Vinnutími og laun pr. vinnustund
  - Aukagreiðslur og hlunnindi eftir atvinnurekanda
- Skoðum þróun til lengri tíma
  - SFR – launaþróun og samanburður við vinnumarkaðinn (Hagstofa.is)
  - Hækkun milli ára eftir starfsstéttum
  - Launamunur kynjanna
  - St.Rv. – launaþróun og samanburður við vinnumarkaðinn (Hagstofa.is)
  - Hækkun milli ára eftir starfsstéttum
  - Launamunur kynjanna
- Stytting vinnutímans – þema 2019
  - Sameyki heild

# Þátttaka

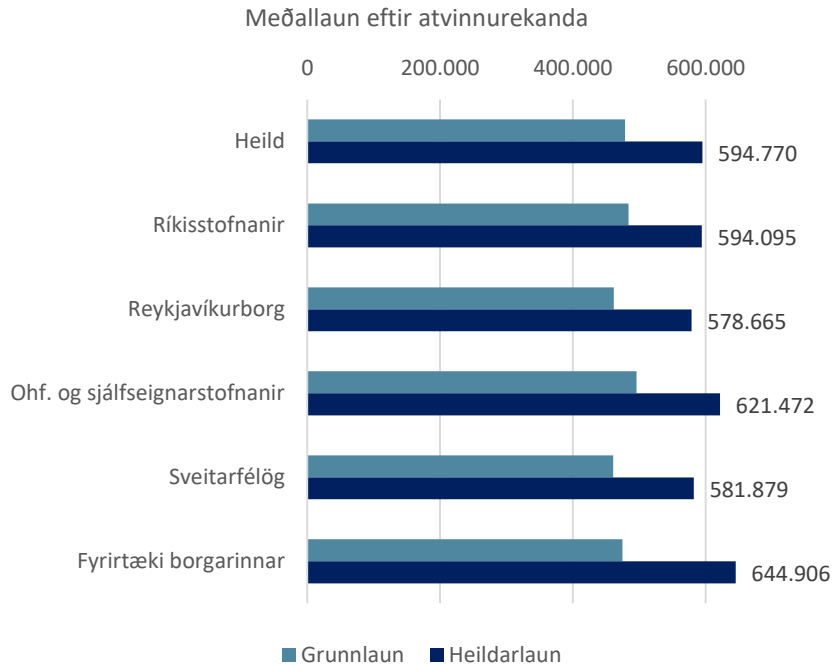


- Launakönnun unnin með svipuðu sniði og síðustu ár.
  - Netkönnun send á netföng félagsmanna í febrúar og mars 2019, alls um 9.400 manns
  - Könnunin unnin samhliða Stofnun ársins, þannig að ef netfang kemur frá stofnuninni, þá er sent á það netfang
  - Ef netfang er ekki til staða er hringt í viðkomandi og reynt að afla netfangs
  - Einnig var send könnun í farsíma, ef það var til staðar en ekki náðist að afla netfangs
  - Alls sendu tæplega 4.000 inn lista og svarhlutfall 41%
  - Alls voru tæplega 3.700 svör nýtt við úrvinnslu gagna – tæplega 1200 svör komu frá fyrrum St.Rv. Félögum og ríflega 2500 frá fyrrum SFR félögum

# Munur milli atvinnurekanda

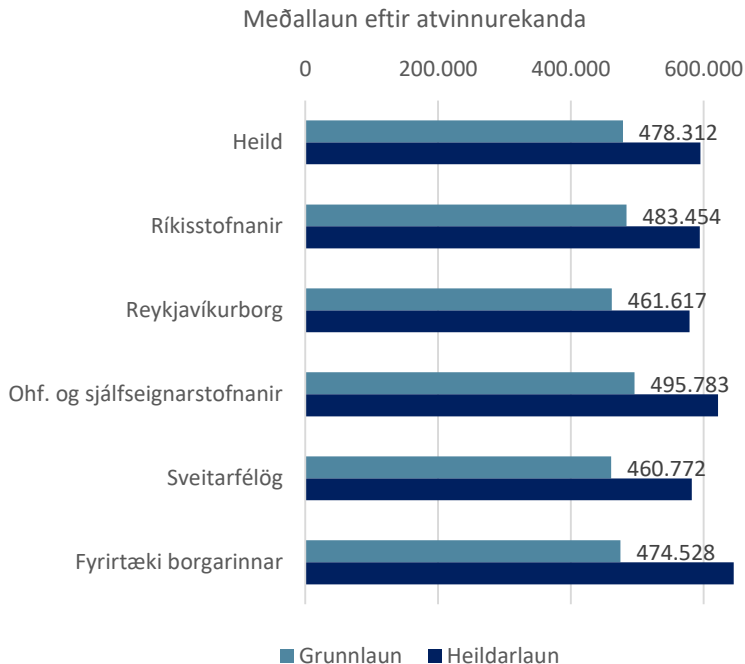
- Konur er ríflega 2/3 starfandi hjá fjórum af fimm atvinnurekendum (*ríki, borg, Ohf/sjálfseignarstofnanir og önnur sveitarfélög*). Aðeins hjá *fyrirtækjum borgarinnar* eru karlar fleiri en konur
- Yngstu starfandi eru hjá *borginni* – þar er um fjórðungur yngri en 30 ára. Hjá *fyrirtækjum borgarinnar* er aðeins um 5% yngri en 30 ára – hæsti meðalaldur er samt hjá *sveitarfélögum* (53 ár) en lægstur hjá *borginni* (43 ár)
- Hæsta menntunarstig er hjá *borginni* – þar er tæpur helmingur með háskólagráðu – lægst hjá *öðrum sveitarfélögum* (12%)
- Lægst starfshlutfall er hjá *öðrum sveitarfélögum* – þar sem tæplega sex af tíu eru í fullu starfi. Hæst hjá *fyrirtækjum borgarinnar* þar sem nærri níu af tíu eru í fullu starfi
- Hjá *ríkinu* eru stærstu starfahóparnir skrifstofufólk (35%) og sérhæft starfsfólk (17%). Hjá *borginni* eru það stjórnendur (24%) og störf við umönnun (24%). Hjá *öðrum sveitarfélögum* eru umönnunarstörf stærsti hópurinn (27%). Hjá *Ohf.* eru stjórnendur stærsti hópurinn (16%) en hjá *fyrirtækjum borgarinnar* eru það „önnur störf“ (36%)
- Hjá öllum atvinnurekendunum er svipað hlutfall sem fær að fullu greidda yfirvinnu, eða um helmingur. Um 7-13% fær yfirvinnu greidda að hluta til. Mismunandi er hvort yfirvinna er innifalin í launum. Sjaldnast er það hjá *Ohf.* (17%) en algengast hjá *fyrirtækjum borgarinnar* (32%)
- Nærri átta af tíu vinna dagvinnu. Hæst er hlutfall dagvinnu hjá *ríki* (83%), en lægst hjá *Ohf.* (55%)

# Sameyki í heild: Grunn- og heildarlaun fyrir fullt starf



- Spurt var um janúarlaun – laun greidd í byrjun febrúar 2019. Laun fyrir fullt starf – laun 70-99% eru uppreiknuð í 100%
- Starfsfólk í *fyrirtækjum borgarinnar* hafa hæstu **heildarlaunin**, tæp 645 þúsund á mánuði að meðaltali. Lægstu heildarlaunin að meðaltali greidd hjá *borginni* og eru þau tæp 579 þúsund.

# Sameykki í heild: **Grunn-** og heildarlaun fyrir fullt starf



- Spurt var um janúarlaun – laun greidd í byrjun febrúar 2019. Laun fyrir fullt starf – laun 70-99% eru uppreiknuð í 100%
- Starfsfólk í fyrirtækjum borgarinnar hafa hæstu heildarlaunin, tæp 645 þúsund á mánuði að meðaltali. Lægstu heildarlaunin að meðaltali greidd hjá borginni og eru þau tæp 579 þúsund.
- Hæstu **grunnlaunin** eru tæplega 496 þúsund að meðaltali hjá *Ohf. og sjálfseignarstofnunum*. Lægst eru þau hjá *öðrum sveitarfélögum*, ríflega 460 þúsund að jafnaði. Hjá *borginni* eru þau nánast þau sömu, eða tæp 462 þúsund að meðaltali.

# Sameyki í heild: Hækkun grunn- og heildarlauna eftir atvinnugreinum – laun fyrir fullt starf

	Grunnlaun - meðaltal	Breyting frá fyrra ári	Heildarlaun - meðaltal	Breyting frá fyrra ári
Sameyki heild	478.312 kr.	5%	594.770 kr.	9%
Heilbrigðisþjónusta	446.578 kr.	6%	570.969 kr.	12%
Félagsþjónusta	493.599 kr.	5%	610.747 kr.	8%
Innh.menn ríkissj., alm.tr. og lánasj.	500.472 kr.	11%	560.649 kr.	16%
Landb., orkustofnanir og skógrækt	497.131 kr.	3%	646.150 kr.	9%
Löggæsla, dómst. og fangelsi	465.442 kr.	-1%	695.807 kr.	11%
Menntast., skólar og frístundah.	473.574 kr.	9%	565.591 kr.	15%
Rannsókn- og eftirlitsstofnanir	480.488 kr.	0%	603.771 kr.	4%
Heildsala og/eða smásala	476.508 kr.	14%	647.567 kr.	7%
Opinber stjórnsýsla	499.639 kr.	6%	576.587 kr.	9%
Önnur opinb. starfs. og þjónusta	499.042 kr.	5%	622.836 kr.	6%

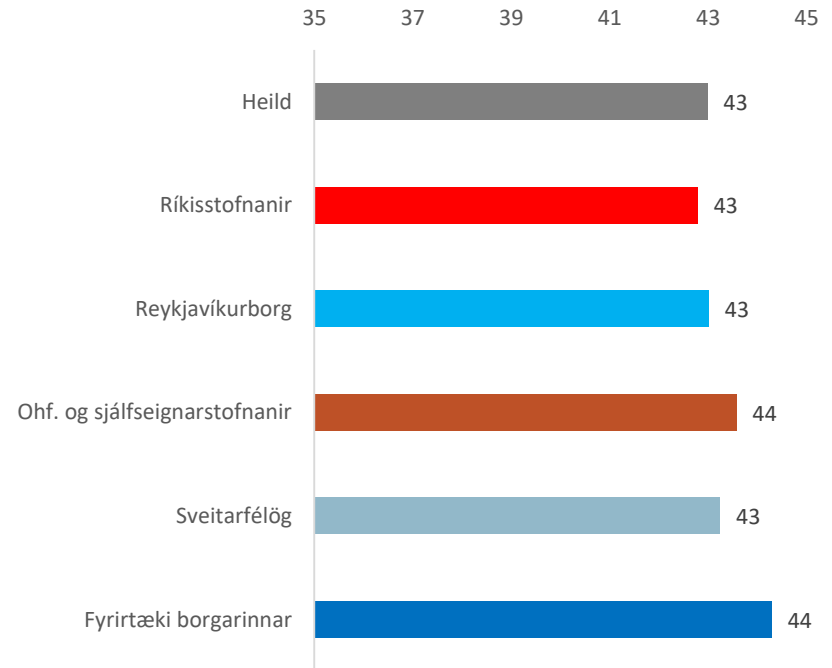


# Sameyki í heild: Hækkun grunn- og heildarlauna eftir atvinnugreinum – laun fyrir fullt starf

	Grunnlaun - meðaltal	Breyting frá fyrra ári	Heildarlaun - meðaltal	Breyting frá fyrra ári
Sameyki heild	478.312 kr.	5%	594.770 kr.	9%
Heilbrigðisþjónusta	446.578 kr.	89% 6%	570.969 kr.	12%
Félagsþjónusta	493.599 kr.	5%	610.747 kr.	8%
Innh.menn ríkissj., alm.tr. og lánasj.	500.472 kr.	11%	560.649 kr.	81% 16%
Landb., orkustofnanir og skógrækt	497.131 kr.	3%	646.150 kr.	9%
Löggæsla, dómst. og fangelsi	465.442 kr.	-1%	695.807 kr.	11%
Menntast., skólar og frístundah.	473.574 kr.	9%	565.591 kr.	15%
Rannsókn- og eftirlitsstofnanir	480.488 kr.	0%	603.771 kr.	4%
Heildsala og/eða smásala	476.508 kr.	14%	647.567 kr.	7%
Opinber stjórnsýsla	499.639 kr.	6%	576.587 kr.	9%
Önnur opinb. starfs. og þjónusta	499.042 kr.	5%	622.836 kr.	6%

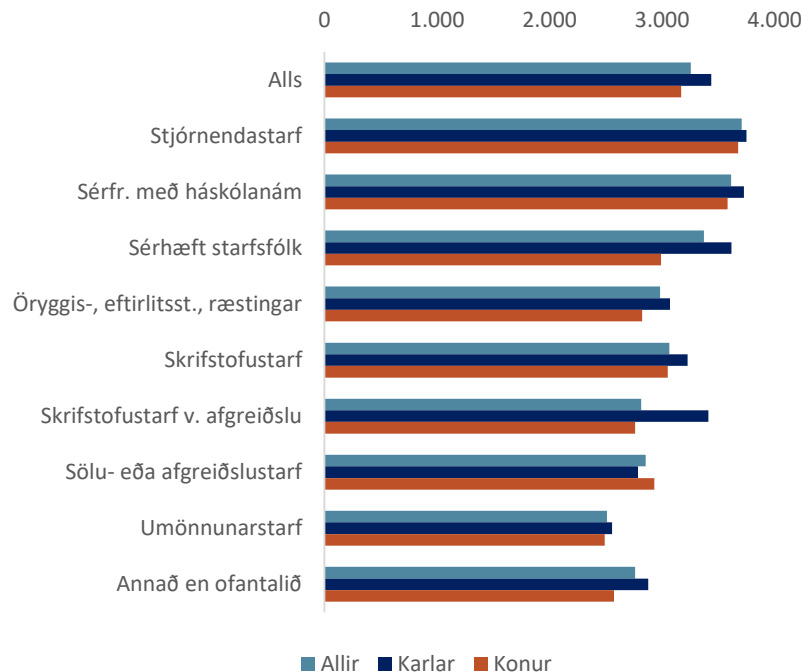
# Sameykki í heild: Vinnutími fólks á viku í janúar í fullu starfi

- Að meðaltali vinnur fólk í fullu starfi um 43 stundir á viku. Karlar vinna um 4 stundum lengur en konur.
- Ekki er munur á vinnustundum eftir aldri.
- Fólk í öryggis og eftirlitsstörfum vinnur lengsta vinnuviku, eða um 46 tíma á viku, en skemmstan vinnuviku vinnur skrifstofufólk og fólk við skrifstofu- og afgreiðslustörf í bland.
- Fólk sem vinnur hjá *fyrirtækjum borgarinnar* vinnur lengsta vinnuviku – en annars er lítill munur á vinnutíma eftir atvinnurekanda



# Óleiðréttur kynbundinn munur – laun pr. vinnustund eftir starfi

	Karlar	Konur	Konur lægri en karlar
Alls	3.437	3.170	-8%
Stjórnendastarf	3.752	3.678	-2%
Sérfr. með háskólanám	3.727	3.582	-4%
Sérhæft starfsfólk	3.616	2.992	-17%
Öryggis-, eftirlitsst., ræstingar	3.070	2.824	-8%
Skrifstofustarf	3.228	3.050	-6%
Skrifstofustarf v. afgreiðslu	3.412	2.762	-19%
Sölu- eða afgreiðslustarf	2.786	2.933	5%
Umönnunarstarf	2.555	2.492	-2%
Annað en ofantalið	2.878	2.572	-11%



# Sameykki í heild: Aðrar greiðslur inn í heildarlaunum

	Fjöldi	%
Yfirvinna greidd skv. unnum yfirvinnutímum	1.133	40,4
Fastar yfirvinnugreiðslur fyrir „óunna“ yfirvinna	688	24,6
Vaktaálag	665	23,7
Fæðishlunnindi	569	20,3
Fastar yfirvinnugreiðslur fyrir unna yfirvinna	409	14,6
Akstursgreiðslur fyrir ekna kílómetra	279	10,0
Fastur bílastyrkur	257	9,2
Fatapeningar	221	7,9
Yfirvinna umfram ákveðinn tímafjöldi greidd	216	7,7
Bónus/kaupauki	119	4,2
Dagpeningar	47	1,7
Ágóðahluti	4	0,1
Annað	3	0,1
Engar aukagreiðslur innifaldar	496	17,7
Fjöldi svara	5.106	
Tóku afstöðu	2.801	76,0
Tóku ekki afstöðu	885	24,0

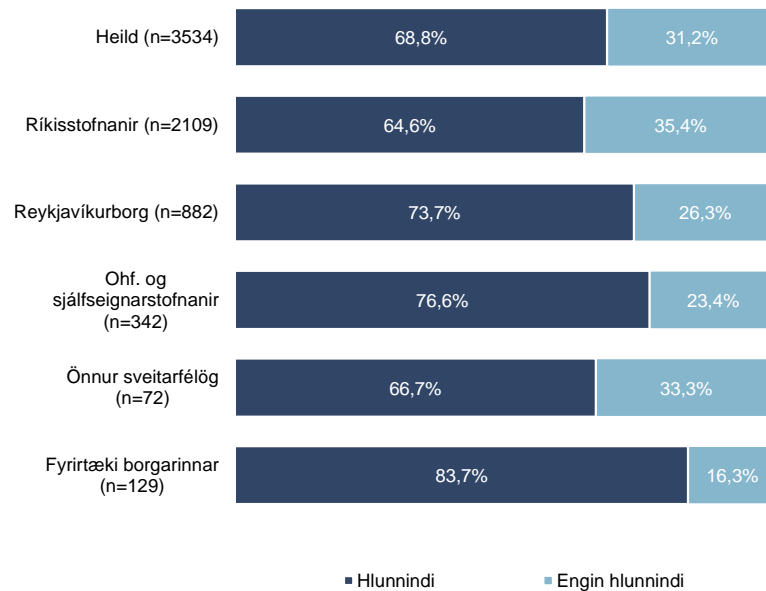
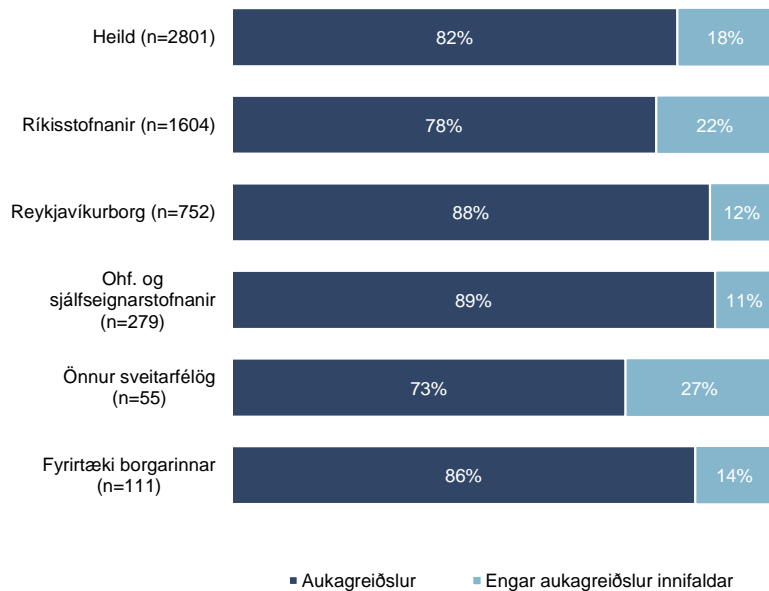
- Ríflega fjórir af tíu fengu greidda yfirvinna, lægst er hlutfallið hjá *sveitarfélögum* (25%) en hæst hjá *borginni og Ohf.* (45%).
- Tæplega fjórðungur fékk fastar yfirvinnugreiðslur fyrir „óunna yfirvinna“, lægst hjá *borginni* (22%) en hæst hjá *fyrirtækjum borgarinnar* (36%). Til viðbótar eru svo um einn af sjö sem fær fastar yfirvinnugreiðslur fyrir „unna yfirvinna“. Samtals er ekki mikil munur milli atvinnurekanda á greiðslu „fastrar yfirvinna“ þegar þetta er tekið saman
- Tæplega fjórðungur fékk vaktaálag, lægst hjá *ríki* (19%) en hæst hjá *Ohf.* (44%)

# Sameykki í heild: „Hlunnindi“

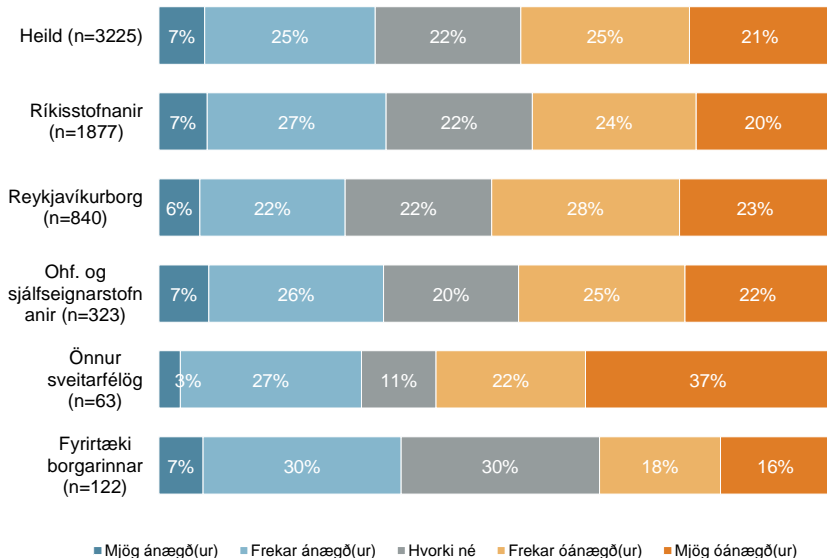
	Fjöldi	%
Styrk vegna líkamsræktar	1655	46,8
Samgöngustyrkur (þ.e. að sleppa því að koma á bíl í vinnuna)	1001	28,3
GSM síma (símtæki)	635	18,0
Greiddan símakostnað (GSM eða annar)	586	16,6
Fatastyrkur/fatahlunnindi	531	15,0
Fartölva/spjaldtölva til eigin nota	521	14,7
Fræðslustyrk	454	12,8
Bifreiðahlunnindi	245	6,9
Internettengingu á heimili	170	4,8
Viðbótarfrí	140	4,0
Áskrift að fjölmiðlum greidd af vinnuveitanda	36	1,0
Afnot af bifreið til eigin nota (ekki vsk bíll)	29	0,8
Fæðishlunnindi	21	0,6
Annað	26	0,7
Fæ engin hlunnindi	1104	31,2
Fjöldi svara	7154	
Tóku afstöðu	3534	95,9
Tóku ekki afstöðu	152	4,1

- Flestir fá styrk vegna líkamsræktar hjá *fyrirtækjum borgarinnar* (69%) en fæstir hjá *ríki* (43%)
- Flestir fá samgöngustyrk hjá *borginni* (39%), en fæstir hjá *Ohf.* (15%).
- Flestir fá farsíma hjá *fyrirtækjum borgarinnar* (37%) en sjaldnast hjá *sveitarfélögum* (11%)
- Flestir fá greiddan símakostnað hjá *fyrirtækjum borgarinnar* (30%) en fæstir hjá *sveitarfélögum* (11%)
- Flestir fá fatastyrk hjá *Ohf.* (28%) en sjaldnast hjá *borginni* (11%)
- Flestir fá fartölvur/spjaldtölvur hjá *fyrirtækjum borgarinnar* (48%) en fæstir hjá *sveitarfélögum* (4%)

# Aukagreiðslur og hlunnindi



# Ánægja með laun og sanngjörn laun



- Um þriðjungur er ánægður með launin – lægst er hlutfall ánægðra hjá *borginni* (28%), en hæst hjá *fyrirtækjum borgarinnar* (36%). Óánægjan er mest hjá *sveitarfélögum*, en þar eru nærri sex af tíu óánægðir. Minnst er óánægja hjá *fyrirtækjum borgarinnar* þar sem ríflega þriðjungur er óánægður með launin
- Til að heildarlaun væru sanngjörn, þyrftu þau að hækka um **17%**. Hjá *ríki* þyrftu þau að hækka um 16%, en hjá *fyrirtækjum borgarinnar*, *borginni* og *sveitarfélögum* þyrftu þau að hækka um ríflega 20%

# SKOÐUM NÚ HVORT FÉLAG FYRIR OG ÞRÓUN TIL LENGRI TÍMA



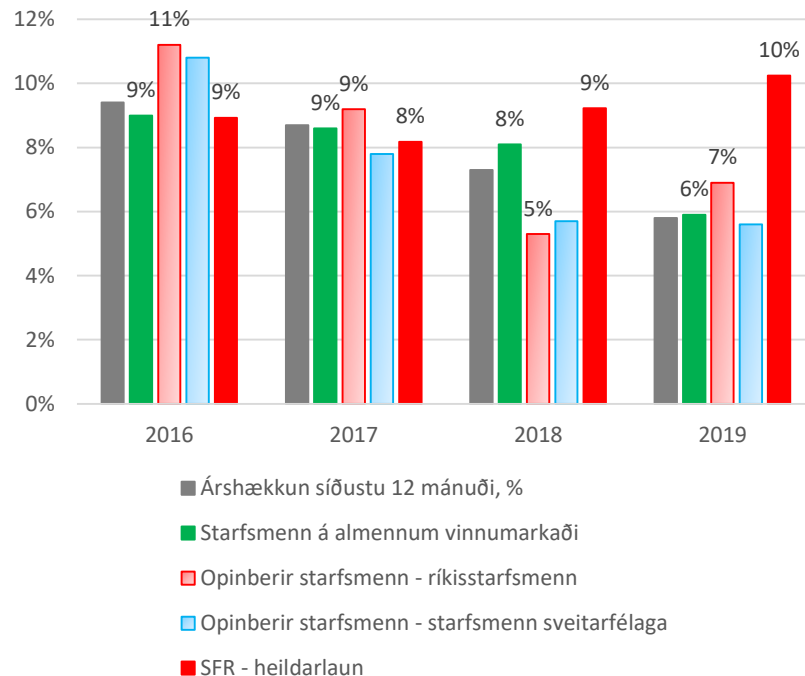
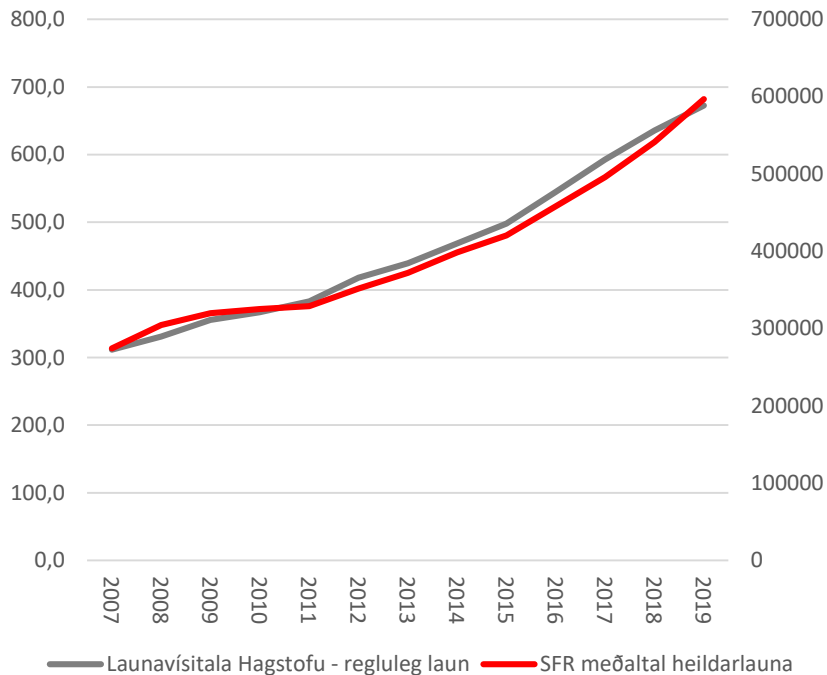
# Samantekt SFR

- **Uppfærð heildarlaun SFR félaga** voru **597** þúsund á mánuði að meðaltali (miðað við fullt starf) en voru tæpar 541 þúsund krónur fyrir ári. Hækkun meðallauna nemur **10%** milli ára. Uppfærð heildarlaun karla hækkuðu um 60 þúsund krónur (10%), en kvenna um 57 þúsund krónur (11%) að meðaltali.
- **Uppfærð grunnlaun SFR félaga** voru **484** þúsund á mánuði (miðað við fullt starf) að meðaltali. Meðaltalshækkun nemur **6%**. Karlar hækkuðu um 7% og konur hækkuðu um tæp 6%.
- **Vinnutími** fólks í fullu starfi á viku helst því sem næst óbreyttur (43 tímar) en er lengri hjá körlum (46 tímar) en konum (42 tímar), líkt og áður.
- **Meðalheildarlaun starfstétta** hækka um 7-12%.
- **Hækkun janúarheildarlauna SFR er umfram launavísitölu janúarmánaðar** sem er **6%** fyrir vinnumarkaðinn í heild og **7%** hjá *ríkisstarfsmönnum* – en hækkun grunnlauna er meira í takt við launavísitölu
  - Launavísitala byggir á „reglulegum launum“ – hvorki grunn- eða heildarlaunum. Hagstofa byggir á þöruðum samanburði, en niðurstöður Gallup byggja á þversniðsrannsókn
- Frá 2015 hafa regluleg laun á vinnumarkaði hækkað um **35%** en heildarlaun SFR félaga hækkað um **42%**
- **Hækkun heildarlauna og grunnlauna er umfram verðbólgu** sem var **3%** í janúar.

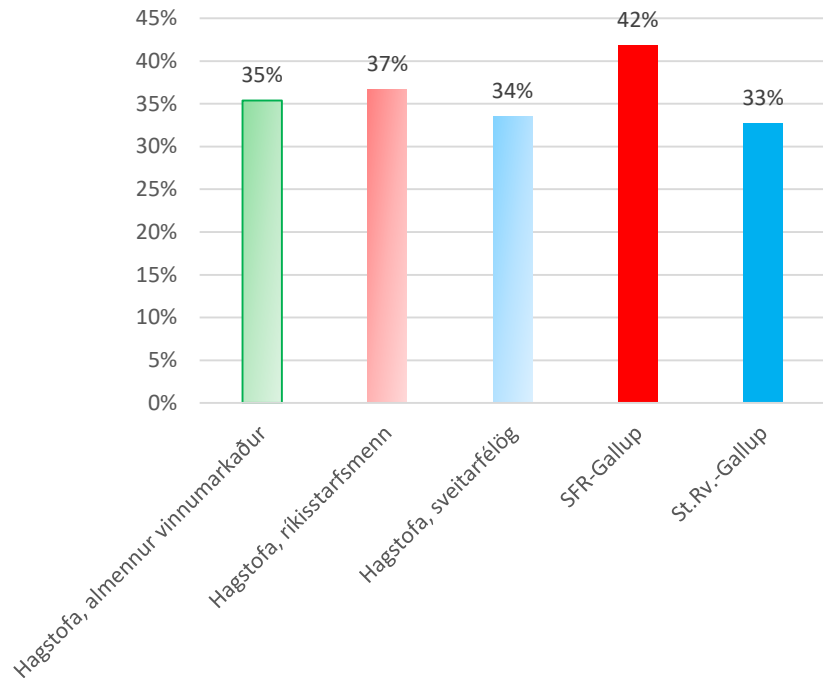
## Samantekt SFR, áfr.h.

- **Átta af tíu eru með einhverjar aukagreiðslur innifaldar í heildarlaunum.** Tæplega fjórðungur kvenna fær engar aukagreiðslur en um 10% karla. Algengast er að fólk fái greidda yfirvinnu samkvæmt unnum yfirvinnutímum (39%)
- **Tveir af hverjum þremur fá hlunnindi,** þrír af hverjum fjórum körlum, en tvær af hverjum þremur konum. Flestir fá styrk vegna líkamsræktar (45%)
- **Launamunur heildarlauna milli fullvinnandi karla og kvenna hefur ekki mælst lægri frá upphafi mælinga 2007.** Heildarlaun fullvinnandi kvenna eru **18%** lægri en fullvinnandi karla – þá er ekki tekið tillit til mismunandi vinnutíma eða annarra þátta sem áhrif hafa á laun
- Heildarlaun kvenna pr. vinnustund eru um **11%** lægri en karla (*óleiðréttur kynbundinn launamunur*). Sé leiðrétt fyrir málefnalegum þáttum er munurinn um **10%** - með vikið 6-14% sem konur eru lægri en karlar
- Kynbundinn launamunur á grunnlaunum eru ríflega **4%** – með vikið er munurinn **2-7%** sem konur eru lægri en karlar – munurinn hefur verið um 4% frá 2015
- **Munurinn á sanngjörnum og raunverulegum launum er 16% og hefur aldrei mælst lægri.** Þetta þýðir að fólki finnst heildarlaun þurfi að hækka um 16% til að vera sanngjörn

# SFR: Launabreytingar og samanburður við vinnumarkaðinn



# SFR: Launabreytingar og samanburður við vinnumarkaðinn



- Heildarlaun SFR félaga hækkuðu um **42%** frá 2015-2019 – janúarlaun. Ársþækkun vinnumarkaðar alls, skv. Hagstofu (regluleg laun) er **35%** á sama tímabili, **35%** hjá almenna vinnumarkaðinum og **37%** hjá ríkisstarfsmönnum – launavísitala janúar.
  - Launavísitala byggir á „reglulegum launum“ – hvorki grunn- eða heildarlaunum. Hagstofa byggir á þöruðum samanburði, en niðurstöður Gallup byggja á þversniðsrannsókn

## SFR: Meðallaun og hækkun frá fyrra ári eftir starfsstéttum

	Grunnlaun 2019	Hækkun frá 2018	Heildarlaun 2019	Hækkun frá 2018
Alls	484	6%	597	10%
Stjórnunarstörf	565	5%	721	7%
Sérfræðingar með háskólamenntun	505	2%	658	11%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	490	6%	651	12%
Sölu-/afgreiðslustörf	413	9%	584	7%
Skrifstofustörf	470	5%	535	10%
Skrifstofustörf í afgreiðslu	446	8%	492	12%
Önnur störf	442	6%	575	7%

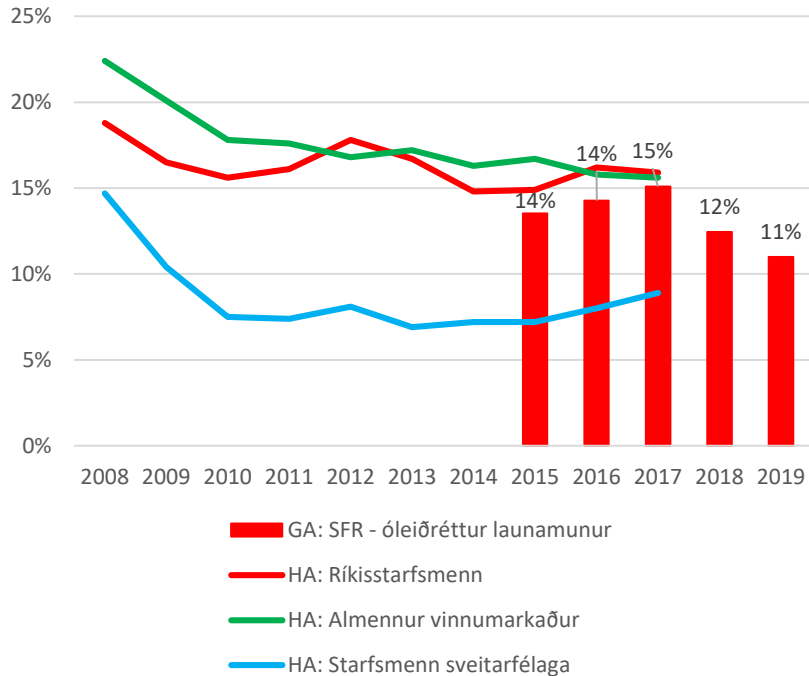
## SFR: Meðallaun og hækkun frá fyrra ári eftir starfsstéttum

	Grunnlaun 2019	Hækkun frá 2018	Heildarlaun 2019	Hækkun frá 2018
Alls	484	6%	597	10%
Stjórnunarstörf	565	5%	721	7%
Sérfræðingar með háskólamenntun	505	2%	658	11%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	490	6%	651	12%
Sölu-/afgreiðslustörf	413	9%	584	7%
Skrifstofustörf	470	5%	535	10%
Skrifstofustörf í afgreiðslu	446	8%	492	12%
Önnur störf	442	6%	575	7%

73%

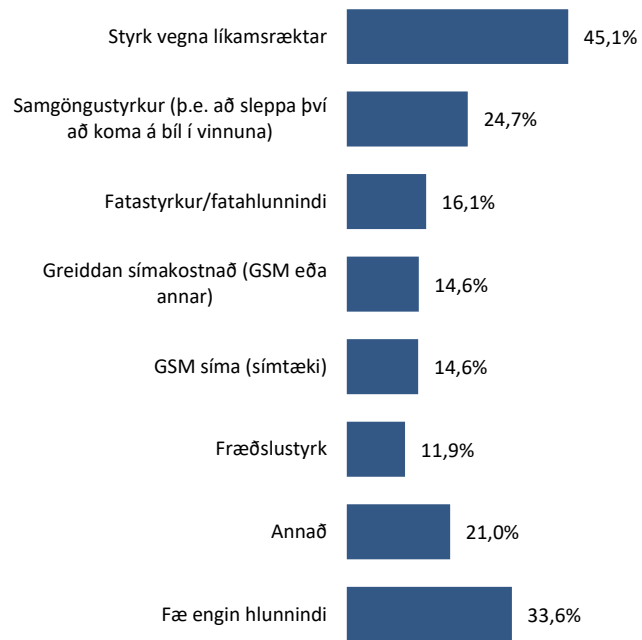
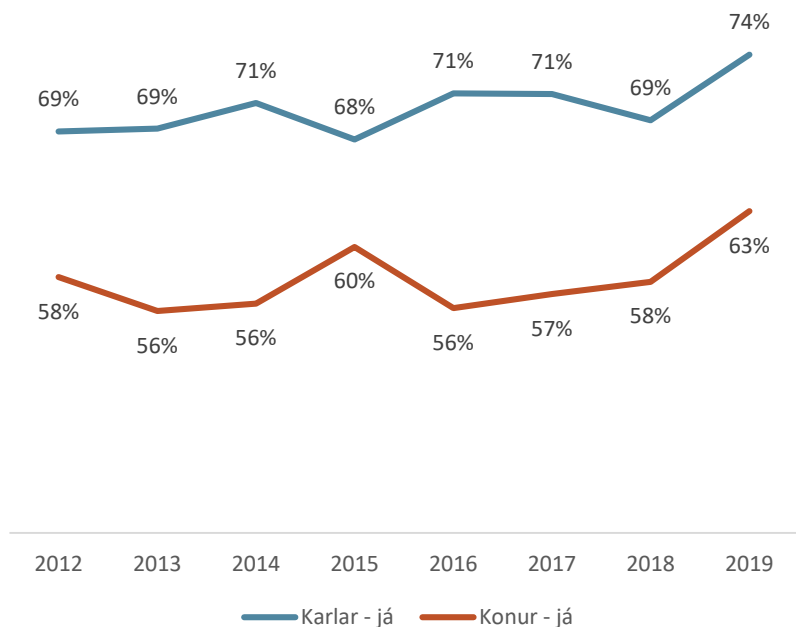
68%

# SFR – óleiðréttur kynbundinn launamunur – samanburður við Hagstofu



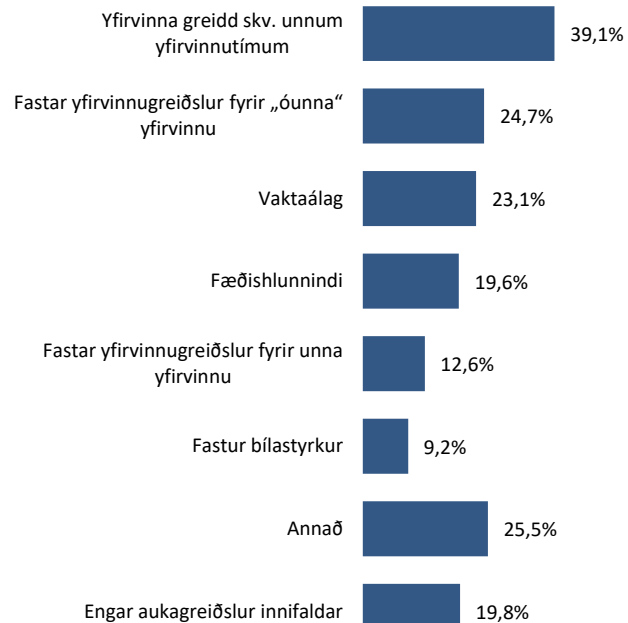
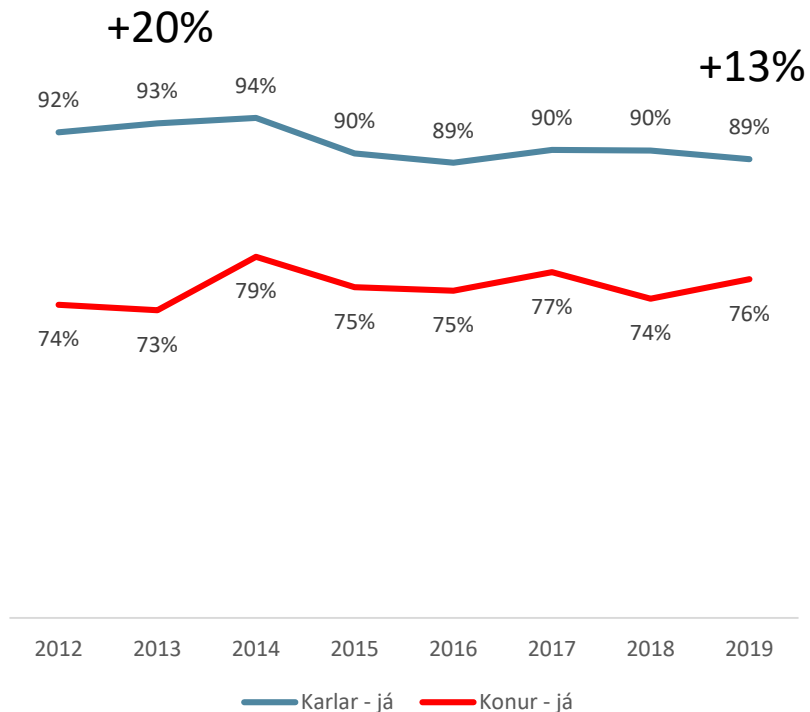
- Aðferðarfræði Hagstofu byggir á *Structure of Earnings Survey*. Hagstofa notar mánaðarlaun í októbermánuði, fastar reglulegar greiðslur auk yfirvinnu, eða „regluleg heildarlaun.“
- Reiknað er tímakaup karla annars vegar og kvenna hins vegar og mismunur þess sem hlutfall af tímakaupi karla er túlkað sem óleiðréttur launamunur.
- Fyrir SFR eru notuð heildarlaun janúarmánaðar.

# Hlunnindi





# Aukagreiðslur



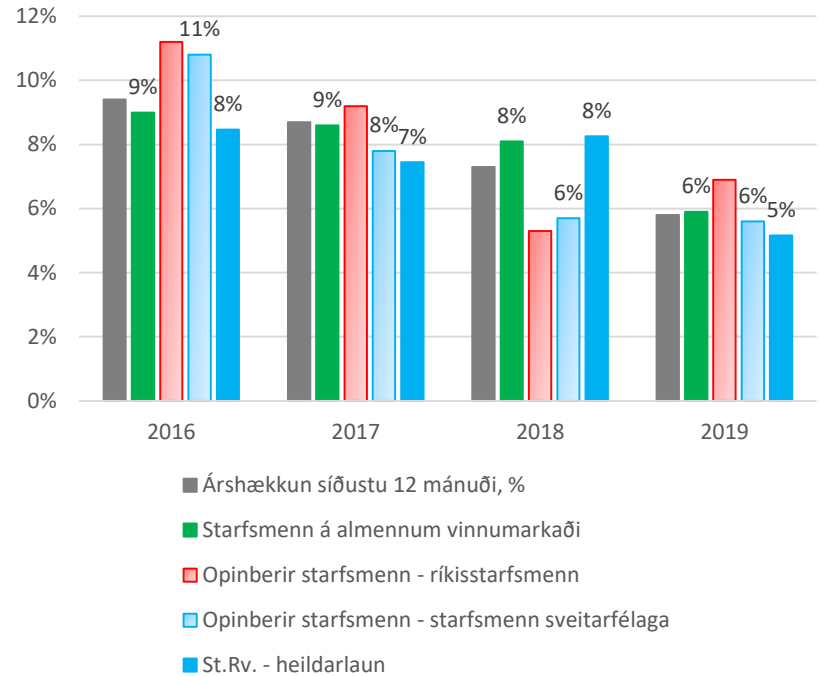
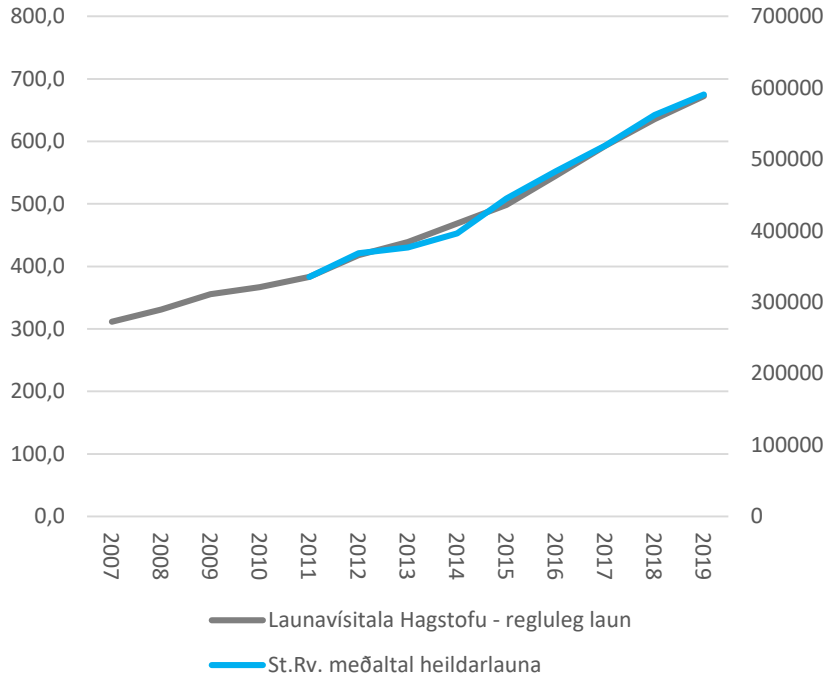
# Samantekt St.Rv.

- **Uppfærð heildarlaun St.Rv. félaga** voru **591** þúsund á mánuði að meðaltali (miðað við fullt starf) en voru tæpar 562 þúsund krónur fyrir ári. Hækkun meðallauna nemur **5%** milli ára. Uppfærð heildarlaun karla standa í stað (-1%), en kvenna hækkuðu um tæpar 49 þúsund krónur (9%) að meðaltali.
- **Uppfærð grunnlaun** voru **466** þúsund á mánuði (miðað við fullt starf) að meðaltali og hækkuðu um **4%**. Grunnlaun karla standa í stað (-1%) og konur hækkuðu um rúm 6%.
- **Vinnutími fólks í fullu starfi á viku helst óbreyttur** (43 tímar) en er lengri hjá körlum (46 tímar) en konum (42 tímar)
- **Meðalheildarlaun starfstétta** hækka um 5-9%.
- **Hækkun heildarlauna er svipuð launavísitölu**, sem er **6%** fyrir vinnumarkaðinn í heild og **6%** hjá *starfsfólki sveitarfélaga*
  - Launavísitala byggir á „reglulegum launum“ – hvorki grunn- eða heildarlaunum. Hagstofa byggir á þöruðum samanburði, en niðurstöður Gallup byggja á þversniðsrannsókn
- Frá 2015 hafa regluleg laun á vinnumarkaði hækkað um **35%** og heildarlaun St.Rv. félaga hækkuðu álíka mikið eða um **33%**
- **Hækkun heildarlauna (5%) er umfram verðbólgu** sem var **3%** í janúar. Hækkun grunnlauna var lítið eitt meiri en verðlags

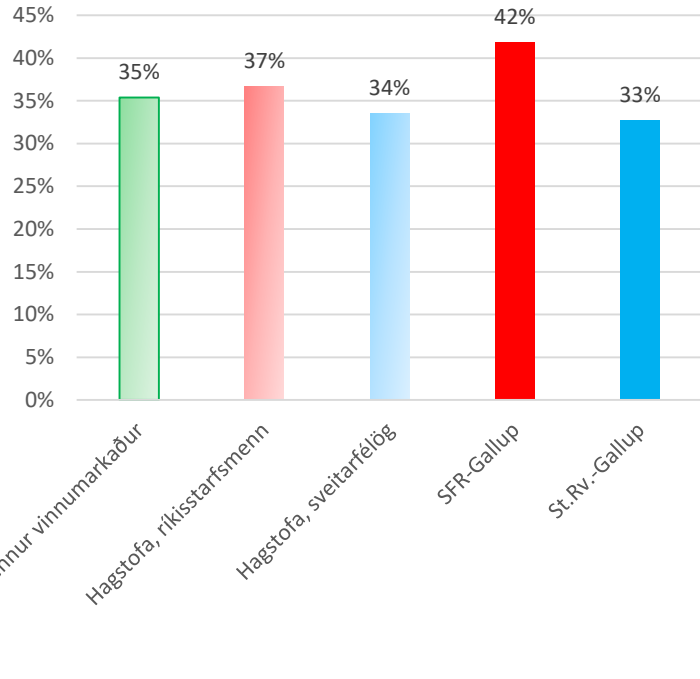
## Samantekt St.Rv. – áfr.h.

- **Ríflega 86% eru með einhverjar aukagreiðslur innifaldar í heildarlaunum.** Níu af hverjum tíu körlum og ríflega átta af hverjum tíu konum (85%). Algengast er að fólk fái greidda yfirvinnu samkvæmt unnum yfirvinnutímum (43%). Dregið hefur saman með kynjunum
- **Þrír af hverjum fjórum fá hlunnindi.** Dregið hefur saman með kynjunum og fá 77% karla og 72% kvenna einhver hlunnindi. Flestir fá styrk vegna líkamsræktar (51%)
- **Munur á heildarlaunum fullvinnandi karla og kvenna hefur aldrei mælst lægri (7%).** Ekki er þá tillit tekið til mismunandi vinnutíma eða annarra þátta sem áhrif hafa á laun
- **Heildarlaun kvenna pr. vinnustund eru þau sömu og karla** – og er það í fyrsta skipti sem svo er í könnuninni. Leiðréttur kynbundinn launamunur er innan skekkjumarka og því ekki hægt að segja að hann fyrirfinnist
- **Munurinn á sanngjörnum og raunverulegum launum er 20% og hefur aldrei mælst lægri.** Þetta þýðir að fólki finnst heildarlaun þurfi að hækka um 20% til að vera sanngjörn

# St.Rv.: Samanburður við vinnumarkaðinn



# Samanburður Hagstofa og St.Rv: Hækkun 2015-2019 fyrir ólíka launþegahópa



- Heildarlaun St.Rv. félaga hækka um **33%** frá 2015-2019 – laun greidd fyrir janúar. Árshækkun vinnumarkaðar alls, skv. Hagstofu (regluleg laun) er **35%** á sama tímabili og **34%** hjá starfsfólki sveitarfélaga – launavísitala janúarmánaðar.
  - Launavísitala byggir á „reglulegum launum“ – hvorki grunn- eða heildarlaunum. Hagstofa byggir á pörðum samanburði, en niðurstöður Gallup byggja á þversniðsrannsókn

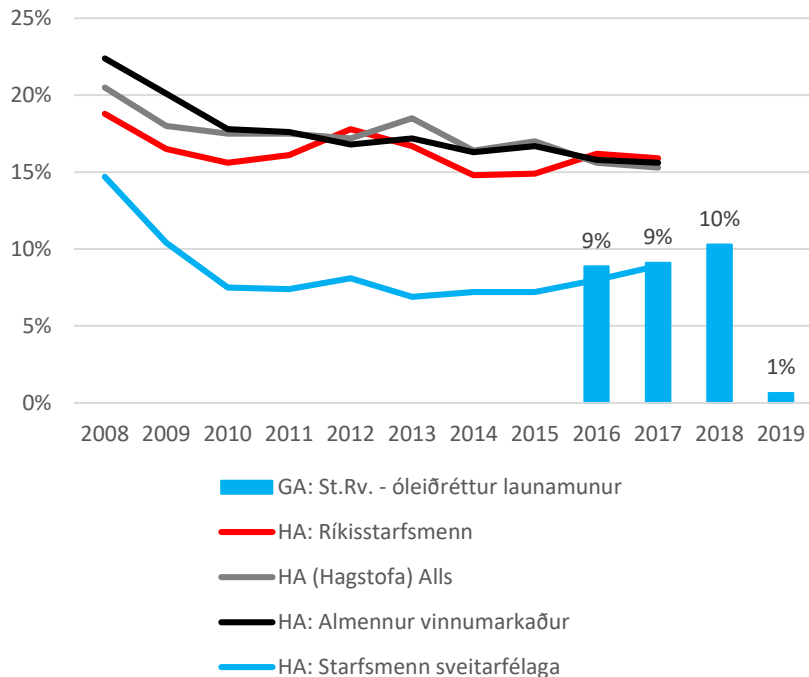
## St.Rv: Meðallaun og hækkun frá fyrra ári eftir starfsstéttum

	Grunnlaun	Hækkun	Heildarlaun	Hækkun
Alls	466	4%	591	5%
Stjórnunarstörf	540	5%	695	5%
Sérfræðingar með háskólamenntun	527	8%	639	9%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	424	7%	520	6%
Skrifstofu-/afgreiðslustörf	425	4%	535	6%
Önnur störf	387	3%	506	6%

## St.Rv: Meðallaun og hækkun frá fyrra ári eftir starfsstéttum

	Grunnlaun	Hækkun	Heildarlaun	Hækkun
Alls	466	4%	591	5%
Stjórnunarstörf	540	5%	695	5%
Sérfræðingar með háskólamenntun	527	8%	639	9%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	424	7%	520	6%
Skrifstofu-/afgreiðslustörf	425	4%	535	6%
Önnur störf	387	3%	506	6%

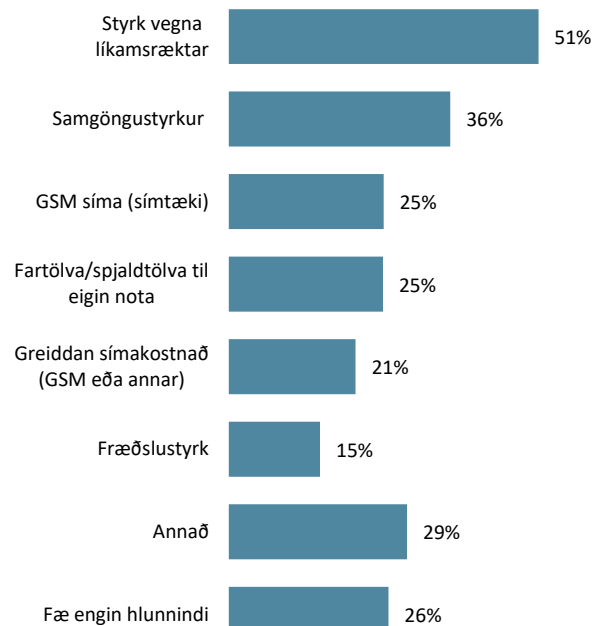
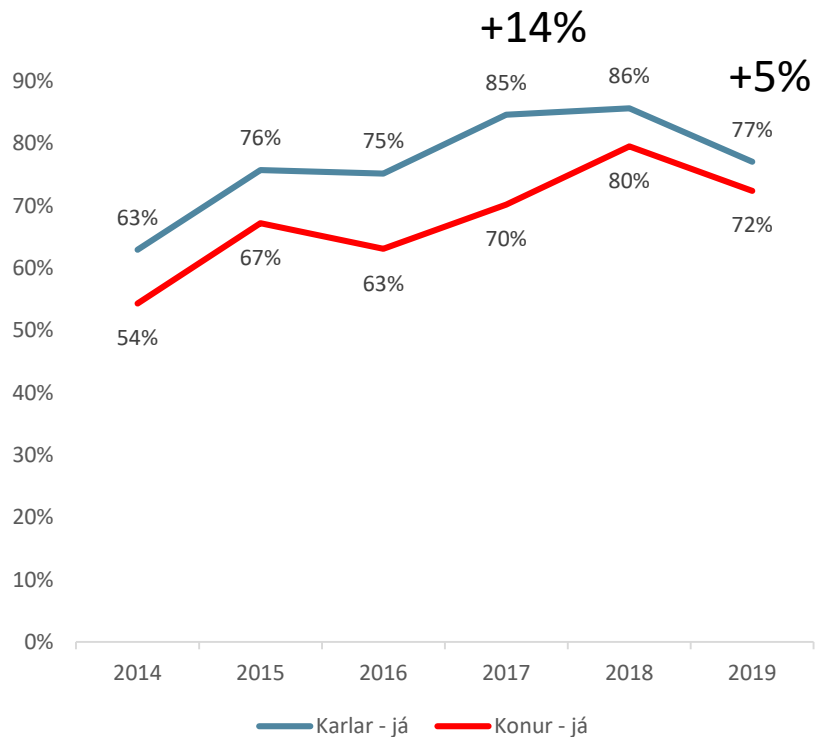
# St.Rv. – óleiðréttur kynbundinn launamunur og samanburður við Hagstofu



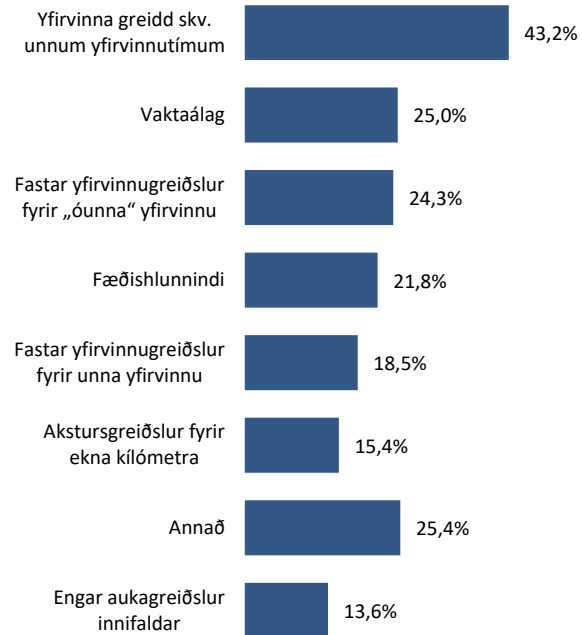
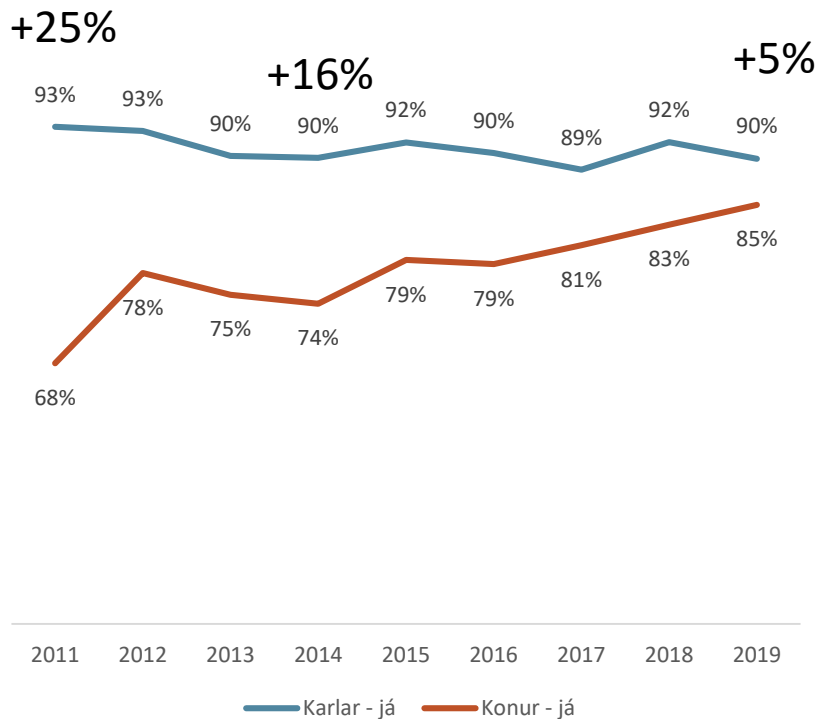
- Aðferðarfræði Hagstofu byggir á „Structure of Earnings Survey.“ Hagstofa notar mánaðarlaun í októbermánuði, fastar reglulegar greiðslur auk yfirvinnu, eða regluleg heildarlaun.
- Reiknað er tímakaup karla annars vegar og kvenna hins vegar og mismunur þess sem hlutfall af tímakaupi karla er túlkað sem óleiðréttur launamunur.
- Fyrir St.Rv. eru notuð heildarlaun í janúar.



# Hlunnindi



# Aukagreiðslur



# STYTTING VINNUTÍMA

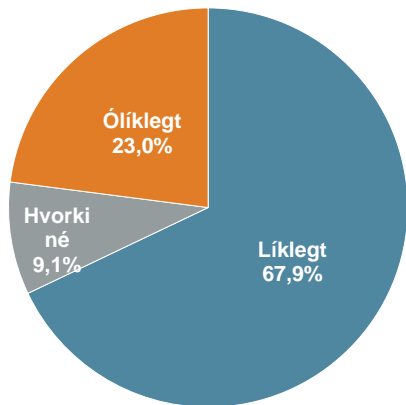
Þema ársins 2019

# Stytting vinnutímans

- Margvíslegan ávinning má greina styttingu vinnutímans, eins og sjá má af þeim tilraunaverkefnum sem staðið hefur verið að.
- Tilraunaverkefni BSRB og Reykjavíkurborgar hefur staðið frá árinu 2015 en BSRB hefur einnig unnið með ríkinu að samskonar verkefni sem hófst í byrjun apríl 2017 sýndi að ...
- „ ... styttri vinnuvika auðveldaði barnafjölskyldum að samræma vinnu og einkalíf, minnkaði álag á heimilum og þá fjölgaði jafnframt samverustundum fjölskyldna. Viðmælendur upplifðu bætt líkamlega og andlega heilsu og höfðu meiri orku til að sinna félagslífi eða stunda líkamsrækt. Svo virðist sem karlar taki meiri þátt í húsverkum og taki aukna ábyrgð með styttingu vinnuvikunnar og voru þeir ánægðir með að geta tekið þátt í hversdagslegum verkefnum barna sinna. Konur fundu lítinn mun á umfangi húsverka. Misjafnt var í hvað fólk notaði tímann sem sparaðist við styttinguna en sem dæmi má nefna, tómstundir, félagslíf, að sinna foreldrum og öðrum ættingjum, sjálfsrækt og þrif. “

# Stytting vinnutímans

- Ríflega tveir af hverjum þremur telja líklegt að hægt sé að stytta vinnutímann um tvær stundir á viku án þess að það kæmi niður á gæðum vinnunnar

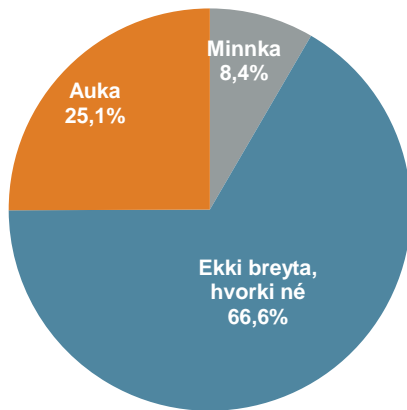


Sp. 27. Telur þú líklegt eða ólíklegt að þú gætir stytt vinnutíma þinn um tvær klukkustundir á viku (miðað við fullt starf) án þess að það myndi koma niður á gæðum vinnu þinnar?

- Lítil munur eftir atvinnurekanda – nema að sveitarfélög skera sig úr. Þar er um helmingur svarenda sem telur líklegt að hægt væri að stytta vinnutímann
- Þeir sem vinna lengstan og skemmstan vinnutíma telja ólíklega að hægt sé að stytta vinnutímann. Meðal þeirra sem vinna 50 tíma eða meira eru nærri fjórir af tíu sem telja það ólíklegt, en aðeins 15% þeirra sem vinna 40 tíma
- Starfsfólk í hlutastörfum telur ólíklega að það geti stytt vinnutímann en starfsfólk í fullu starfi. Starfsfólk í vaktavinnu telur það einnig ólíklega að hægt sé að stytta vinnutímann án þess að það komi niður á gæðunum en fólk í dagvinnu

# Stytting vinnutímans

- **Tveir af hverjum þremur telja að stytting myndi ekki breyta vinnu utan umsamins vinnutíma.**

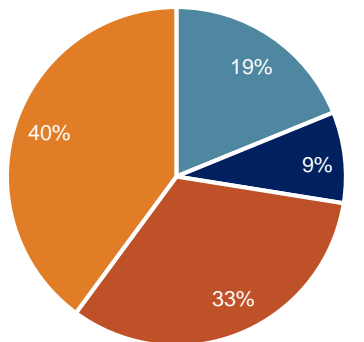


Sp. 28. Ef farið yrði í styttingu vinnutíma á þínum vinnustað, telur þú þá að stytting vinnutímans myndi auka, ekki breyta eða minnka vinnu utan umsamins vinnutíma í þínu starfi?

- Lítil munur eftir atvinnurekanda – nema að *sveitarfélög* skera sig úr. Þar telja um fjórir af hverjum tíu að vinna utan umsamins vinnutíma myndi aukast
- Eftir því sem vinnuvikan lengist, því líklegra telur fólk að vinna utan umsamins vinnutíma aukist. Í þeim hópi sem vinnur 50 tíma eða meira telur næstum helmingur að vinna utan umsamins vinnutíma muni aukast. Þeir sem vinna 40 stunda vinnuviku telja á hinn bóginn í litlum mæli að vinna utan umsamins vinnutíma muni aukast (17%)

# Stytting vinnutímans

- **Um 43% þeirra sem vinna 50 stundir eða meira á viku vinnur „oft“ utan umsamins vinnutíma**



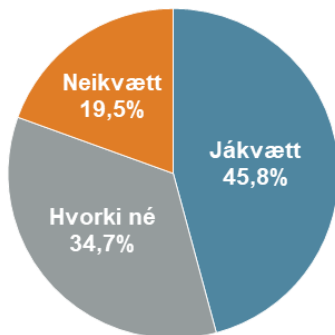
■ Oft ■ Hvorki né ■ Sjaldan ■ Aldrei

- Vinna utan umsamins vinnutíma eykst eðlilega með lengri vinnutíma. Í þeim hópi sem vinnur 50 tíma eða meira á viku segjast 43% „oft“ vinna utan umsamins vinnutíma. Til samanburðar segjast aðeins 12% þeirra sem vinna 40 stundir „oft“ vinna utan umsamins vinnutíma.

Sp. 29. Vinnur þú (t.d. svarar tölvupósti, svarar síma, vinnur verkefni) oft, sjaldan eða aldrei utan umsamins vinnutíma (t.d. kvöld, helgar, frídaga)?

# Stytting vinnutímans

- Tæplega helmingur svarenda telur jákvætt að geta unnið utan umsamins vinnutíma.



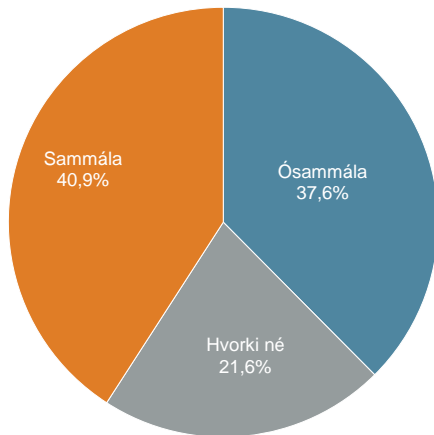
Sp. 30. Telur þú það almennt jákvætt eða neikvætt að geta unnið utan umsamins vinnutíma?

- Fleirum finnst fleirum jákvætt en neikvætt að geta unnið utan umsamins vinnutíma. Ástæður gætu verið nokkrar:
  - Fólki er að nýta sveigjanleika sinn og vinna „upp“ tíma sem það nýtti í eigin þágu eða fjölskyldunnar á vinnutíma
  - Fólki vill „klára“ verkefni, en getur það ekki á vinnutímanum
  - Fólki er að ná stjórn á vinnu sinni eða aðstæðum – vill hafa „borð fyrir báru“ – skapa sér svigrúm í vinnu eða einkalífi
  - Aðrar?
- Flestir nefna einnig að þeir vinni utan umsamins vinnutíma að eigin frumkvæði



# Stytting vinnutímans – kröfur og óæskileg vinnuhegðun

- Ríflega fjórir af tíu telur það óskrifaða reglu að vera alltaf til taks vegna vinnunnar á vinnustaðnum



Sp. 35. Það er óskrifuð regla á mínum vinnustað að vera alltaf til taks vegna vinnunnar

- Vinnustaðamenning getur verið hindrun við styttingu vinnutímans – t.d. ef starfsfólk finnur fyrir kröfu eða væntingum um að vera „alltaf til taks.“
- Væntingar um slíkt eru algengari í sveitarfélögum en hjá öðrum atvinnurekendum. Þessar væntingar eru einnig meira áberandi meðal fólks í „öryggis-, eftirlitsstörfum og ræstingum,“ meðal stjórnenda, sérfræðinga og sérhæfðs starfsfólks. Þá eru þær algengari meðal fólks í „löggæslu, dómstólum og fangelsum“ en öðrum atvinnugreinum.

# Stytting vinnutímans – lokaorð

- Niðurstöður sýna meðbyr með styttingu vinnutímans
  - Tveir af hverjum þremur telja að hægt sé að stytta vinnutímann án þess að gæði vinnunnar skerðist og svipað hlutfall telur að vinna utan umsamins vinnutíma muni ekki breytast.
- Könnunin sýnir einnig að breyta þarf vinnuskipulagi og stjórnun fyrir stóran hóp launþega til að stytting vinnutímans gangi upp
  - Tæpur fjórðungur svarenda telur ekki hægt að stytta vinnutíma án þess að gæði vinnunnar skerðist. Í þessum hópi er starfsfólk í öryggis- og eftirlitsstörfum og í sölu- og afgreiðslustörfum, hlutastarfsfólk og vaktavinnufólk.
  - Fjórðungur svarenda telur að vinna utan umsamins vinnutíma myndi aukast í kjölfar vinnutímastyttingar. Í þessum hópi er starfsfólk sem núna vinnur langan vinnudag, 50 tíma eða meira, mest áberandi.
- Ef farið er í styttingu á vinnutíma, er markmiðið auðvitað að um raunverulega styttingu verði að ræða, en að fólk vinni ekki sama fjöldi vinnustunda og vinnan sé þá framkvæmd í meira mæli utan umsamins vinnutíma en áður. Fyrir þennan hóp er vinnutíma stytting talsverð áskorun og breytingar á vinnulagi, ferlum og stjórnun nauðsynleg til að hægt sé að ná tilætluðum árangri

TAKK FYRIR

Tómas Bjarnason