

blað

3. tbl.
7. árg.

September
2017

STÉTTARFÉLAGANNA



Blað stéttarfélaganna er gefið út af SFR stéttarfélagi í almannajónustu og Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar.

Ábyrgðarmenn

Árni Stefán Jónsson,

formaður SFR

Garðar Hilmarsson,

formaður St.Rv.

Ritnefnd

Áslaug Finnsdóttir, St.Rv.

Borghildur Hertervig, St.Rv.

Einar Ólafsson, St.Rv.

Elín Helga Jóhannesdóttir Sanko, SFR

Guðrún V. Bóasdóttir, SFR

Jóhanna Sóley Gunnarsdóttir, SFR

Svala Norðdahl, SFR

Þorsteinn V. Einarsson, St.Rv.

Þórdís B. Sigurgestsdóttir, St.Rv.

Vésteinn Valgarðsson, SFR

Ritstjóri

Ingimar Karl Helgason

Prófarkalestur

Stefanía Helga Skúladóttir

Lausapennar

Atli Þór Fanndal

Forsíðumynd

Pressphotos.biz

Umbrot

Atli Þór Fanndal

Prentun

Guðjón Ó, vistvæn prentsmiðja

ISSN: 1670-881



Skrifstofur félaga



Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar

Grettisgata 89

105 Reykjavík

Sími: 525 8330

Fax: 525 8339

Netfang: strv@bsrb.is

www.strv.is



SFR stéttarfélag í almannajónustu

Grettisgata 89

105 Reykjavík

Sími: 525 8340

Fax: 525 8349

Netfang: sfr@sfr.is

www.sfr.is

Launafólk á leik

Það er vel skiljanlegt og kemur engum á óvart að mörg okkar séu ekki bara leið heldur líka reið með stöðu mála í samfélaginu. Almennir tók á sig Hrunið að stórum hluta og við erum enn að glíma við afleiðingarnar, sem einstaklingar, fjölskyldur og samfélag. Það eru sjálfsagt fáir sem búa yfir slíku jafnaðargeði að sætta sig við að hópur stórefnafólks laumi peningum í skattaskjól og taki ekki eðlilegan þátt í rekstri samfélagsins. Hvað þá þegar kjörnir fulltrúar eiga í hlut.

Enda virðist sumt fólk ekki nenna þessu lengur. Finnst ekki taka því að kjósa. Um það bil fimmtíu þúsund manns sátu heima seinast þegar kosið var til Alþingis, fyrir aðeins tæpu ári. Einn kjósandi af hverjum fimm lét hina fjóra kjósa fyrir sig. En nú búið að ákveða Alþingiskosningar í lok október. Og því blasir við mikilvægt tækifæri.

Við höfum um langt skeið heyrt eða lesið frétt eftir frétt um misskiptingu tekna og eigna. Fundið skattbyrðina þyngjast því meira sem kaupsið er minna. Niðurskurður og sparnaður í velferðarþjónustu og menntakerfi kemur niður á öllum. Skref í átt til einkavæðingar opinberrar þjónustu, þar á meðal í heilbrigðiskerfinu, hafa verið stigin í andstöðu við skýran vilja yfirgnæfandi meirihluta þjóðarinnar. Þessu hefur forystufólk félaga mót mælt af hörku.

SFR og St.Rv. hafa hvort um sig, sem og á vettvangi BSRB, barist fyrir réttlátu skattkerfi sem bæði aftar ríkissjóði tekna og jafnar tekjur og aðstöðu. Kerfið á að spila saman með velferðarkerfinu þannig að fólk greiði inn eftir efnum en taki út eftir þörfum. Þannig er velferðarsamfélag rekið.

Það þarf líka að bæta verulegum fjármunum inn í velferðarkerfið. Þar er brýnt að byggja upp eftir ótæpilegan niðurskurð síðustu ára. Fyrir því er skýr vilji bæði stéttarfélaganna og þorra almennings. Þess verða að sjást merki í áherslum stjórnvalda.

„Við getum skipt um stjórnir en við getum ekki skipt um kjósendur,“ sagði Guðni Th. Jóhannesson, forseti Íslands, þegar tilkynnt var um kosningarnar. Hann hvatti fólk til að nýta atkvæðisréttinn. Við tökum undir það. Launafólk á næsta leik. Við verðum öll að mæta á kjörstað og greiða atkvæði út frá hagsmunum okkar og sannfæringu. Að öðrum kosti kemur einhver annar og gerir það fyrir okkur.

Efnisyfirlit

Samstarf og verkefni framundan - Formenn skrifa	2
Launakönnun SFR	4
Launakönnun St.Rv.	8
Gott að vita	12
Framtíðin er handan við hornið	16
400 íbúðir á teikniborðinu	17
Stofnun ársins - SFR	18
Stofnun ársins - St.Rv.	21
Kosningar í fulltrúaráð St.Rv.	24
Ójafnræði í þjónustu sveitarfélaga	25
Sigríður Kristinsdóttir - minningarorð	25

Samstarf og verkefnin framundan

Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar og SFR stéttarfélag hafa haft gott og mikið samstarf gegnum árin. Þessi félög eru að mörgu leyti mjög lík hvað varðar starf og umgjörð alla. Það sem skilur þau að er fyrst og fremst að annað félagið er að uppruna ríkisstarfsmannafélag en hitt félag starfsmanna hjá Reykjavíkurborg. Nú hafa þessar gömlu línur á milli félaganna líka breyst í tímanna rás. SFR semur nú einnig við Reykjavíkurborg ásamt fleiri bæjarfélögum og St.Rv er með kjarasamning við ríkið og fleiri sveitarfélög bæði félögin gera kjarasamninga við stofnanir sem starfa í anda „almenna markaðarins“.



Árni Stefán Jónsson, formaður SFR



Garðar Hilmarsson, formaður St.Rv.

Samstarfið hefur verið mjög víðfeðmt. Byrjaði kringum sameiginlega fræðslu fyrir trúnaðarmenn og félagsmenn og hefur leitt til samstarfs á flestum sviðum. Til að auðvelda og ná betri samstöðu fluttu félögin í sameiginlegt rými á fjórðu hæð í BSRB húsinu að Grettisgötu. Þar er sameiginleg móttaka og að hluta til sameiginlegar skrifstofur, fundarherberi og kaffistofa. Nálægðin hefur gert það að verkum að þróun samstarfsins hefur gengið hraðar fyrir sig og aukist til muna. Stjórnir félaganna, fulltrúaráð og trúnaðarmannaráð hafa sýnt því áhuga að þróa samstarfið enn frekar. Hefur sú vinna verið í gangi sem gengur út á að taka saman og ræða á skipulagðan hátt hvert skal haldið. Í þeirri umræðu hefur verið skýrt tekið fram að fyrirfram eru engar ákveðnar forsendur eða ákveðið endamark. Það er allt opið, en þó hefur verið unnið með það að leiðarljósi að áhug er á að fara eins langt og mögulegt er með tilliti til árangurs sem slíkt samstarf mundi bjóða upp á.

Næstu skref eru það að umræðan verður færð inn í trúnaðar-/fulltrúaráð félaganna. Sú niðurstaða sem þar kemur fram verður svo tekin upp við félagsmenn á fundum (morgun/hádegisverðafundum) eftir áramót. Þegar svo nær dregur aðalfundum félaganna í mars/apríl 2018, þá ætti að liggja fyrir hvert félagsmenn þessara félaga vilja leiða og þróa málið. Það eru spennandi tímar framundan hvað þessi mál varðar.

Kjaramálin

Eitt af verkefnum vetrarins eru þau verkefni sem mynduðust í kringum síðustu kjarasamninga. Þar er helst að nefna svo-

kallað rammasamkomulag breytingar á lífeyrismálum, launaskriðstryggingu og launajöfnuð á milli markaða, þegar þetta er skrifað þá er óvissan í stjórnámum algjör og óvíst um framgang mála.

Þessi verkefni eru dæmi um það hvernig hvað rekur annað og hvernig hvað rekur hvers annars horn. Það er hægt að halda því fram að hugmyndin hafi byrjað með draumi um að yfirfæra norrænt samningalíkan upp á íslenskan vinnu-markað.

Á þeim grunni var gert rammasamkomulag sem gæti orðið aðdragandi þessa draums. Rammasamkomulagið byggðist á að kostnaðarmat á kjarasamningum yrði ekki hærra en 32% á tímabilinu 2013 -2018. Og ef kostnaðar yrði meiri en 32% þá kæmi það til frádráttar væntanlegu launaskriði. Í tengslum við þennan gjörning var samkomulag um jöfnun lífeyrisréttinda og þegar almenni markaðurinn frestaði uppsögn vegna brostinna forsendna um síðustu áramót var samið um á milli

ASÍ og Samtaka atvinnulífsins (SA) að vinnuveitendur á almenna markaðnum myndu auka mótframlag í lífeyrissjóði viðkomandi starfsmanna. Þá var í framhaldi gert samkomulag á milli BSRB, KÍ og BHM við ríki og sveitarfélög að breyta lífeyrissjóðum opinberra starfsmanna í samræmi við almenna markaðinn til framtíðar. Lagt var fram frumvarp um breytingar á lögum um opinberu lífeyrissjóðina sem að mati BSRB, BHM og KÍ uppfylltu ekki samkomulagið. En í samkomulaginu var einnig grein um jöfnun launa á milli markaða, og við leggjum áherslu á að staðið verði við það.

En eins gjarnan gerist, þá krefst það mikillar vinnu að fá samningsaðila til þess að standa við samkomulag sem gert er, því með mikilli kúnt er reynt að túlka samkomulag og orðalag með þeim hætti að ekki verði neitt úr neinu.

Þannig að ljóst er að ekki er búið að rúlla upp þessu bandi og ekki minnkar óvissan í þessari pólitísku óvissu sem framundan er.

Fjölbreytt félagsstarf

16. nóvember kl. 16:30

**- Haustviðburður
Háskóladeildar SFR**

23. nóvember kl. 20:00

- Aðventukvöld SFR og St.Rv.

9. desember kl. 14:00

- Jólabball SFR og St.Rv.

17. mars kl. 14:00

- Páskabingó SFR og St.Rv.

Nánari upplýsingar á sfr.is og strv.is

LAUNAKÖNNUN

Launakönnun SFR 2017

Launakönnun SFR lítur nú dagsins ljós ellefta árið í röð, en félagið fól Gallup vinnslu könnunarinnar. Launakönnun SFR veitir mikilvægar upplýsingar um starfskjör félagsmanna. Félagsmenn eiga þess kost að bera laun og starfskjör sín saman á milli ára og fylgjast með launaþróun í sinni starfsgrein sem og almennt. Mikilvægur þáttur í könnuninni er samanburður á starfskjörum SFR félaga og starfsfólks á einkamarkaði.



Nú höfum við ellefu ára samanburð á þróun og dreifingu launa og könnunin gefur okkur tækifæri til að fylgjast með áhrifum efnahagssveiflna á laun og starfsskilyrði. Hægt er að sjá hver meðalhækkun launa er á milli ára, hvort föst eða breytileg yfirvinna sé að aukast eða minnka, hvort einhver munur sé á þróun launa karla og kvenna og hvort kynbundinn launamunur standi í stað, minnki eða aukist. Samanlagt gefa þessar upplýsingar skýra mynd af þeirri þróun sem er á launum og starfsskilyrðum félagsmanna SFR á milli ára. Könnunin var unnin af Gallup í febrúar og mars 2017 og var gerð með líkum hætti og síðustu ár. Spurt var um laun greidd þann 1. febrúar 2017.

Alls sendu 2.790 SFR félagar inn lista og var svarhlutfall 52,7%. Þegar búið er að draga frá lista sem ekki voru fylltir út á fullnægjandi hátt stóðu eftir 2.717 svör sem voru notuð við úrvinnslu gagna. Af þeim sem svörðu voru konur 70% og karlar 30%.

Hér á eftir gerum við grein fyrir helstu niðurstöðum könnunarinnar einkum hvað varðar launakjör og vinnutíma. Til

viðbótar náði könnunin til fjölmargra annarra áhugaverðra þátta og verður nánar gerð grein fyrir niðurstöðum könnunarinnar á heimasíðu félagsins og í næstu tölublöðum. Þar geta félagsmenn einnig nálgast helstu niðurstöður hennar, launatöflur og töluleg gögn, ásamt samanburði við St.Rv. og VR.

Rúm 8% hækkun heildarlauna

Spurt var um laun fyrir janúarmánuð greidd þann 1. febrúar 2017. Heildarlaun SFR félaga voru tæpar 496 þúsund krónur, miðað við fullt starf. Þetta er rúmum 37 þúsund kr. hærri heildarlaun en fyrir ári og hækkun um rúm 8%. Í fyrra hækkðu launin um tæpar 38 þúsund krónur, eða 9%. Á myndinni hér fyrir neðan má sjá launaþróun síðustu ára, skv. könnuninum. Laun karla hækkðu um tæpar 45 þúsund

krónur (8,4%) og laun kvenna hækkðu um rúmar 37 þúsund kr. (8,8%). Myndin sýnir laun karla og kvenna og hækkun launa miðað við 100% starf.

Grunnlaun/dagvinnulaun hækkar um tæpar 9%

Grunnlaun SFR félaga í fullu starfi hækkðu um tæplega 34 þúsund krónur milli ára, en hækkunin var tæplega 35 þúsund krónur fyrir ári. Þetta er tæplega 9% hækkun, en launin hækkðu um 10% fyrir ári. Meðaltal grunnlauna í könnuninni nú voru tæpar 419 þúsund, en 385 þúsund fyrir ári. Þá er miðað við fullt starf. Karlar fengu tæplega 440 þúsund í grunnlaun og hækkðu um tæpar 37 þúsund (rúm 9%) og konur fengu tæpar 410 þúsund og hækkðu um rúmlega 33 þúsund (tæpar 9%).

Grunnlaun og heildarlaun milli ára
(starfsfólk í 70-99% starfshlutfalli eru uppreiknuð miðað við 100% starf)

	Grunnlaun 2017	Grunnlaun 2016	Breyting milli ára (%)	Heildarlaun 2017	Heildarlaun 2016	Breyting milli ára (%)	Fjöldi svara 2017	Fjöldi svara 2016
Alls	419	385	9%	496	458	8%	1713	1628
Stjórnunarstörf	505	451	12%	624	563	11%	240	239
Sérfræðingar með háskólamenntun	446	448	0%	541	510	6%	113	85
Sérhæft starfsfólk og tæknar	425	381	12%	532	494	8%	281	285
Sölu-/afgreiðslustörf	341	315	8%	530	461	15%	42	34
Skrifstofustörf	411	376	9%	446	412	8%	658	634
Skrifstofustörf í afgreiðslu	378	349	8%	406	379	7%	128	112
Önnur störf	371	350	6%	483	452	7%	251	239

LAUNAKÖNNUN

Heildarlaun starfsstétta hækka um 6 til 15%

Eins og áður sagði, hækka grunnlaun og heildarlaun um 8-9% milli ára, en hækkan ólíkra starfsstétta er mismunandi. Grunnlaun „stjórnenda“ og „sérhæfðs starfsfólks og tækna“ hækka mest eða um 12%. Ekki mældist hækkan hjá „sérfræðingum,“ en laun sérfræðinga hækkuðu einna mest milli árunna 2015 og 2016, eða um 14%. Heildarlaun „sölu- og afgreiðslufólks“ hækka mest eða um 15%. „Stjórnendur“ hækkuðu næst mest eða um 11%. Heildarlaun annarra starfsstétta hækkuðu álíka mikið eða um 6-8%.

Hækkun heildarlauna eftir starfsstéttum og kyni

Í töflunni til hliðar má sjá hækkan heildarlauna eftir starfsstéttum og heildarhækkunina frá 2012. Eins og sjá má hafa laun sérhæfðs starfsfólks og tækna hækkað mest frá 2012. Þetta eru starfsstéttir eins og kerfisfræðingar, lyfjateknar, félagsliðar, eftirlitsfulltrúar, fangaverðir, sjúkraliðar og rannsóknarmenn. Karlar eru meirihluti í þessum yfirflokkum og eru heildarlaun karla rúm 606 þúsund og kvenna tæpar 454 þúsund.

Ef skoðaðar eru breytingar frá síðasta ári má sjá að laun kvenna og karla hækka álíka mikið, karlar hækka um rúmlega 8% og konur um tæplega 9% eins og áður hefur komið fram. Þetta er þó aðeins mismunandi milli starfahlokka. Þegar starfsstéttirnar „stjórnunarstörf,“ „sérhæft starfsfólk og tæknar“ og „skrifstofustörf“ eru skoðuð hækka karlar og konur álíka mikið í launum. Í flokknum „sérfræðingar með háskólamenntun“ hækka konur aftur á móti meira en karlar, eða um 11% á meðan karlar hækka um 2%.

Hópurinn „sölu-/afgreiðslustörf“ er lítill og í þessum starfahópi eru því nokkrar sveiflur í launum milli ára. Hópurinn „Skrifstofustörf í afgreiðslu“ er enn minni og því ekki hægt að aðgreina niðurstöður kynjanna þar.

Vinnutími breytist lítið

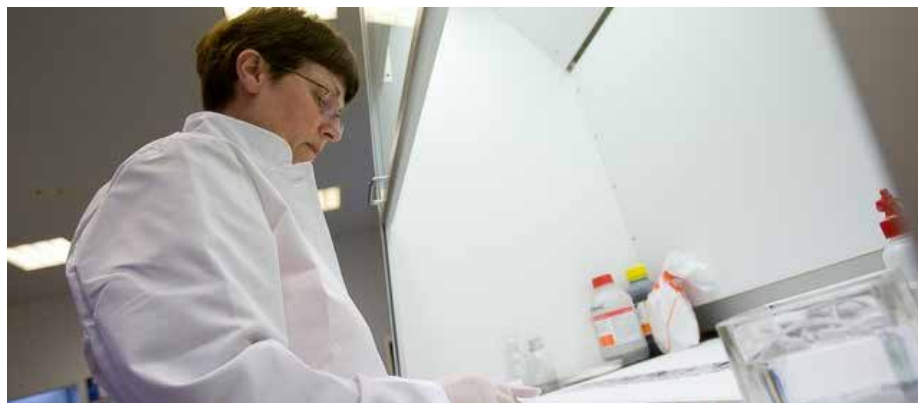
Vinnutími fólks í fullu starfi á viku helst því sem næst óbreyttur milli mælinga og hefur nú verið tæpar 43 vinnustundir fimm mælingar í röð. Vinnutími karla er að meðaltali 44,9 stundir en var 45,1 stund fyrir ári. Vinnutími kvenna er 41,7 stundir en var 41,4 stundir fyrir ári. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi

Hækkun heildarlauna eftir starfsstéttum og árum (fólk í 100% starfi – uppreiknuð laun)

Hækkun eftir ári:	2015-2016	2016-2017	2012-2017
Stjórnunarstörf	9%	11%	43%
Sérfræðingar með háskólamenntun	6%	6%	30%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	8%	8%	54%
Sölu-/afgreiðslustörf	0%	15%	35%
Skrifstofustörf	10%	8%	44%
Skrifstofustörf í afgreiðslu	9%	7%	38%
Önnur störf	11%	7%	35%

Hækkun heildarlauna 2016-2017 eftir starfsstéttum og kyni (fólk í 100% starfi – uppreiknuð laun)

	Karlar	Konur	Alls
Alls	8%	9%	8%
Stjórnunarstörf	11%	12%	11%
Sérfræðingar með háskólamenntun	2%	11%	6%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	10%	9%	8%
Sölu-/afgreiðslustörf	8%	19%	15%
Skrifstofustörf	10%	8%	8%
Skrifstofustörf í afgreiðslu	-	-	7%
Önnur störf	8%	6%	7%



breytist einnig lítið. Um 89% karla eru í fullu starfi, en hlutfallið var 91% fyrir ári. Hlutfall kvenna í fullu starfi er 70% en var 71% fyrir ári.

Átta af tíu fá aukagreiðslur

Þegar spurt er hvað sé innifalið í heildarlaunum nefna 81% einhverjar greiðslur. Hlutfallið lækkar aðeins miðað við það sem hæst var árin 2007 og 2008 þegar 85% fengu einhverjar aukagreiðslur. Um 40% fá greiddar yfirvinnugreiðslur skv. unnum yfirvinnutímum, eða 5% fleiri en árið 2016. Hæst var hlutfallið 53% árið 2007, en hefur farið lækkandi síðan. Á hinn bóginn hefur þeim fjölgað undanfarin ár sem fá greidda „óunna“ yfirvinnu. Hlutfallið er nú tæplega 26% en var lægst 17% árið 2007. Fjórðungur fékk greitt vaktaálag og svipað hlutfall fékk fæðishlunnindi. Líkt og í fyrri könnunum fá færri konur aukagreiðslur en karlar. Tæplega fjórðungur kvenna

fá engar aukagreiðslur en aðeins 10% karla sem kemur heim og saman við niðurstöður ársins 2016.

Sex af hverjum tíu fá hlunnindi

Með „hlunnindum“ er hér átt við ýmskonar styrki eða greiddan kostnað eða þar sem vinnustaðurinn leggur starfsmanninum til tæki eða tól sem hann getur bæði nýtt í eigin þágu sem og í þágu vinnustaðarins. Ekki eru alltaf skýr mörk á milli þess hvort fyrirtæki bæti starfsmanni upp kostnað eða hvort um hlunnindi sé að ræða, þó hér sé valin sú leið að nefna þetta „hlunnindi.“

Ríflega sex af tíu fá einhverskonar hlunnindi. Hlutfall kvenna sem fá hlunnindi hækkar lítillega eftir lækkun í fyrri, en er núna 57%. Hlutfall karla sem fá hlunnindi helst óbreytt, eða 71%.

LAUNAKÖNNUN

Heildarlaun karla hærri en kvenna í öllum starfsstéttum

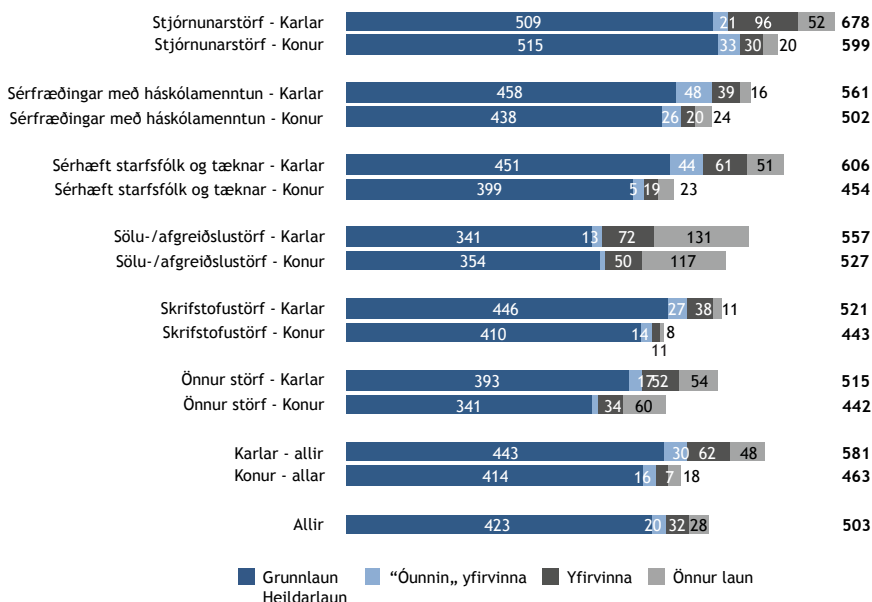
Ef launamyndun er skoðuð eftir starfsstéttum og kyni, má sjá að karlar fá hærri heildarlaun en konur í öllum starfsstéttum. Mun minni munur er á grunnlaunum karla og kvenna en heildarlaunum, og grunnlaun kvenna hærri en karla í „sölu-/afgreiðslustörfum“ og „stjórnunarstörfum.“ Þegar launamyndun fólks í fullu starfi er skoðuð má sjá að konur hafa 93% af grunnlaunum karla en 79% af heildarlaunum karla. Vinnutími karla er rúmlega þremur stundum lengri en kvenna á viku, sem gera um 14 tíma á mánuði. Aukagreiðslur til kvenna eru lægri en til karla, sem að hluta til skýrist af skemmri vinnutíma, sérstaklega yfirvinnugreiðslur, en einnig óunnin yfirvinna og aðrar greiðslur.

Kynbundinn launamunur hefur vaxið síðan 2013

Munur á heildarlaunum fullvinnandi karla og fullvinnandi kvenna er rúm 20% og er það álíka munur og hefur verið undanfarin sex ár. Skv. mælingum Hagstofu voru laun fullvinnandi kvenna 20% lægri en karla árið 2015 á vinnu- markaði almennt og er því munur innan SFR hópsins sá sami og Hagstofan mælir. Heildarlaun fullvinnandi karla pr. vinnustund voru rúmar 3.000 kr. en fullvinnandi kvenna tæplega 2.600 krónur. Laun kvenna pr. vinnustund er rúmlega 15% lægri en karla. Hagstofan birtir þessa tölu undir heitinu „óleiðréttur launamunur“ og mældist hann rúm 17% í gögnum Hagstofunnar fyrir árið 2015. Á almenna vinnu- markaðnum mældist munurinn 17% en 15% hjá opinberum starfsmönnum og 15% hjá ríkis- starfsmönnum. Niðurstöður fyrir SFR hópinu nú endurspeglar því niðurstöður Hagstofu fyrir árið 2015. Taka verður samanburði á launum karla og kvenna pr. vinnustund með þeim fyrirvara að vinnutími karla er lengri en kvenna og því stærri hluti launa karla yfirvinnugreiðslur sem eru hærri en laun fyrir dagvinnu.

Að teknu tilliti til aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, starfsstéttar, menntunar, vaktaálags og atvinnugreinar er munurinn sem eftir stendur og rekja má til kyns rúmlega 13% en minnstur mældist munurinn 7% árið 2013. Miklar líkur eru því á því að

Launamyndun eftir starfsstétt og kyni



munurinn hafi aukist frá 2007 miðað við þær forsendur og þær breytur sem notaðar eru við útreikninga.

Munur á sanngjörnum og raunverulegum launum

Spurt er hvaða laun fólki finnst sanngjörn fyrir sína vinnu, miðað við fullt starf og telja félagsmenn tæpar 582 þúsund vera sanngjörn laun. Munur á sanngjörnum launum og raunverulegum launum hefur farið lakkandi og er svipaður nú og 2016 eða rúm 21%. Þessi munur var mestur 2007 og 2010 þegar hann var tæpar 29%.

Talsverðu munar á hvað karlar og konur telja sanngjörn laun. Konur telja sanngjarnt að fá 544 þúsund á mánuði, en karlar telja sanngjarnt að fá 672 þúsund. Þar munar 19% á væntingum kynjanna – sem er svipaður munur og fæst séu borin saman heildarlaun karla og kvenna í fullu starfi.

Svipuð ánægja með laun og fyrir ári

Í mælingunni árið 2016 var í fyrsta skipti síðan 2009 minnihluti félagsmanna óánægður með laun sín, en meirihluti félagsmanna hefur að jafnaði verið óánægður með launin síðan Gallup hóf að mæla viðhorf til launa árið 2007. Tæplega helmingur er óánægður með laun sín nú líkt og fyrir ári. Til samanburðar má nefna að árið 2015 voru tæpar 55% óánægð með

laun sín. Um 27% eru ánægðir með laun sín í ár og er það svipað hlutfall og fyrir ári. Karlar eru lítið eitt ánægðari með laun sín en konur að venju og starfsfólk á landsbyggðinni er heldur ánægðara með laun sín en starfsfólk á höfuðborgarsvæðinu. Af starfsstéttum eru sölu- og afgreiðslufólk og stjórnendur ánægðast og af atvinnugreinum er mest ánægja með laun meðal starfsfólks í heildisölu og smásölu og landbúnaði, orkustofnunum og skógrækt.

Vinnuálag

Tæplega 40% telja vinnuálag sitt of mikið (alltof mikið eða heldur of mikið), en flestir telja álagið hæfilegt eða rúm 57%. Þetta er áþekkt hlutfall og hefur verið síðustu ár. Tilfinning margra er sú að álag sé vaxandi og hefur það líka verið endurtekið mynstur í niðurstöðum launakannana SFR síðustu árin.

Rúmur fimmtungur á erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna þegar heim er komið, en meirihluti eða 60% segist sjaldan verða fyrir því. Rúmlega einn af hverjum fjórum svarendum segist vera svo þreyttur eftir að heim sé komið að hann eigi erfitt með að gera nokkurn skapaðan hlut. Ríflega einn af hverjum tíu segist oft hafa áhyggjur af því að upp komi vandamál í vinnunni sem viðkomandi geti ekki leyst og tæpar 13% segjast oft ekki langa í vinnuna

LAUNAKÖNNUN

Laun pr. vinnustund eftir starfsstéttum

	KARLAR	KONUR	KONUR LÆGRI EN KARLAR
ALLS	3.018	2.563	-15%
STJÓRNUNARSTÖRF	3.421	3.239	-5%
SÉRFRÆÐINGAR MEÐ HÁSKÓLAMENNTUN	3.025	2.790	-8%
SÉRHÆFT STARFSFÓLK OG TÆKNAR	3.101	2.488	-20%
SÖLU-/AFGREIÐSLUSTÖRF	2.941	2.285	-22%
SKRIFSTOFUSTÖRF	2.845	2.487	-13%
ÖNNUR STÖRF	2.658	2.368	-11%

Launamunur kynja á launum pr. vinnustund
eftir starfsstéttum

	2015	2016	2017
ALLS	-14%	-14%	-15%
STJÓRNUNARSTÖRF	-7%	-7%	-5%
SÉRFRÆÐINGAR MEÐ HÁSKÓLAMENNTUN	-3%	-12%	-8%
SÉRHÆFT STARFSFÓLK OG TÆKNAR	-17%	-19%	-20%
SÖLU-/AFGREIÐSLUSTÖRF	-7%	-14%	-22%
SKRIFSTOFUSTÖRF	-7%	-9%	-13%
ÖNNUR STÖRF	-6%	-7%	-11%

næsta dag. Slíkar áhyggjur eru algengari meðal ungs fólks. Hjá ungu fólki er einnig algengara að það langi ekki í vinnuna næsta dag en það er sjaldgæft meðal elsta hópsins.

Mörk 5% hæstu og 5% lægstu launa hjá SFR

Með því að bera saman 5% mörk þeirra lægst launuðustu og þeirra hæst launuðustu fæst mynd á launabil félagsmanna. Þau 5% sem eru með lægstu heildarlaun eru með 297 þúsund krónur á mánuði eða lægra, en þau 5% sem hæst hafa launin eru með tæpar 866 þúsund á mánuði eða hærra. Það þýðir að mörk 5% lægstu launa eru rúmur þriðjungur 5% hæstu launa. Einnig mætti segja að mörk 5% hæstu launa séu nærri þreföld á við mörk 5% lægstu launa. Munur á mörkum hæstu og lægstu 5% hefur haldist sá sami í stórum dráttum síðustu ár. Mörk 5% hæstu og lægstu laun hafa hækkað um 30% frá 2013 og um 50% frá 2010.

Tæplega helmingur fer í starfsmannasamtal

Um helmingur starfsfólks fór í starfsmannasamtal á síðasta ári. Það dregur lítillega úr ánægju með eftirfylgni samtalsins, en nú er tæplega helmingur þeirra sem fóru í samtál ánægðir með eftirfylgni en tæplega 13% óánægðir.

Konur eru ánægðari með þjónustu SFR

Ríflega 70% félagsmanna SFR nýttu sér þjónustu félagsins á síðustu 12 mánuðum áður en könnunin var framkvæmd og er það áþekkt hlutfall og í fyrri mælingum. Langflestir eða rétt rúmlega 6 af hverjum 10 nýttu sér þjónustu varðandi styrki eða sjóði. Hlutfallslega fleiri konur nýta sér þjónustuna en karlar. Tæplega 73% félagsmanna voru ánægðir með þjónustu SFR sem er lítilsháttar lækkun frá könnun síðasta árs.

Jöfnunarhlutverkið laskað
– gríðarleg áhrif á láglaunafólk

Verulega hefur verið dregið úr tekjujöfnunarhlutverki skattkerfisins. Skattbyrði alls almennings hefur aukist yfir línuna undanfarna tvo áratugi, og þyngist raunar eftir því sem launin eru lægri. Ríkjandi stefna í skattamálum kemur verst við einstæða láglaunamanneskju sem er ein með börn. Hana munar um 135 þúsund krónur hver einustu mánaðamót eins og skattbyrðin er nú, samanborið við skattbyrðina 1998.

Hagdeild Alþýðusambands Íslands segir frá þessu í nýrri og efnismikilli skýrslu um þróun skattkerfisins 1998-2016. Þar eru vegin saman áhrif ýmissa skatta, skerðinga, bóta og persónuafsláttar á ráðstöfunartekjur fólks.

Niðurstöður ASÍ sýna að skattbyrði hefur aukist í öllum tekjuhópum á tímabilinu og mest hjá þeim tekjulægstu og dregið hefur umtalsvert úr tekjujöfnunarhlutverki skattkerfisins.

Láglaunafólk situr eftir

Ástæður þessa eru meðal annars raktar til þess að persónuafsláttur hefur ekki fylgt launaþróun og hvorki bótafjárhæðir né skerðingarmörk hafa hækkað í takt við laun og fasteignaverð sem veldur því að stuðningur vaxtabótakerfisins hefur minnkað verulega. Þá er niðurstaða skýrslunnar sú að íslenska barnabótakerfið er veikt. Bótafjárhæðir hafa einnig rýrnað að raungildi og tekjuskurðing meiri en fyrr.

Efnafólki hampað

Þróunin hefur verið í þessa átt mun lengur en frá 1998. Að minnsta kosti frá árinu 1993 hefur skattbyrði almenns launafólks þyngst. Sú var niðurstaða nefndar á vegum fjármálaráðuneytisins sem skilaði haustið 2008 skýrslu um skattkerfið 1993-2003. Þar átti BSRB fulltrúa. Þar blasti við svipuð mynd og nú. Miklu munaði um hlutfallslega lækkun persónuafsláttar, sem bitnar fyrst og fremst á lágtekjufólki. Þá var bent á afnám hátekjuskatts og að skattar á fjármagnstekjur væru lágar. Verulega dró úr skattbyrði efnafólks á þessum tíma.

LAUNAKÖNNUN

Launakönnun St.Rv. 2017

Launakönnun St.Rv. lítur nú dagsins ljós sjöunda árið í röð, en félagið fól Gallup vinnslu könnunarinnar. Launakönnun St.Rv. veitir mikilvægar upplýsingar um starfskjör starfsmanna borgarinnar og annarra sveitarfélaga. Félagsmenn eiga þess kost að bera laun og starfskjör sín saman á milli ára og fylgjast með launaþróun í sinni starfsgrein sem og almennt. Eins gefst félagsmönnum tækifæri til að bera saman laun við almenna markaðinn og ríkið.

Hægt er að sjá meðalhækkun launa, hvort föst laun eða breytileg yfirvinna sé að aukast, hvort munur sé á þróun launa karla eða kvenna og kynbundinn launamunur.

Samanlagt gefa þessar upplýsingar skýra mynd af þróun launa og starfsskilyrða félagsmanna St.Rv. á milli ára. Könnunin var unnin af Gallup í febrúar og mars 2017 og var framkvæmd með líkum hætti og síðustu ár. Spurt var um laun greidd 1. febrúar 2017. Þýðið samanstóð af félagsmönnum St.Rv. í 40% starfshlutfalli eða meira. Endanlegur fjöldi félagsmanna í þýði var rúmlega 3057 en um 950 svör voru notuð við úrvinnslu. Svarendur könnunarinnar voru 1376 talsins eða 45%. Af þeim sem svöruðu voru konur 66% og karlar 34%.

Hér á eftir gerum við grein fyrir helstu niðurstöðum könnunarinnar einkum hvað varðar launakjör og vinnutíma. Til viðbótar náði könnunin til fjölmargra annarra áhugaverðra þátta og verður nánar gerð grein fyrir niðurstöðum könnunarinnar í næstu tölublöðum og á heimasíðu félagsins. Þar geta félagsmenn einnig nálgast helstu niðurstöður

hennar, launatöflur og töluleg gögn, ásamt samanburði við SFR og VR.

Aldrei minni kynjamunur

Kynbundinn launamunur hefur ekki mælst minni frá árinu 2011. Þegar horft er yfir sviðið allt eru laun karla um 13 prósentum hærri en laun kvenna. Hins vegar mælist kynbundinn munur 5,7 prósent þegar tekið er tillit til aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, starfsstéttar, menntunar, vaktálags og atvinnugreinar. Sá munur mældist 8,2 prósent árið 2011 og fór reyndar upp fyrir 10 prósent árið 2013. Ljóst er að verulega hefur þokast í jafnréttisátt síðan. Þegar svo einnig er tekið tillit til mannaforráða, minnkar munurinn í 4 prósent, sem er framför um tvö prósentustig frá fyrra ári.

Hækkun heildar- og grunnlauna

Meðaltal heildarlauna í fullu starfi er kr. 576.173 meðal karla og kr. 489.574 hjá konum. Laun karla hafa því hækkað um 8,2% frá síðustu könnun en laun kvenna um 7,5%. Sé litið til grunnlauna en ekki heildarlauna má sjá að meðallaun karla eru kr. 432.775 sem er hækkan um 8,2% milli ára. Grunnlaun kvenna eru hins vegar kr. 411.088 og hafa hækkað um 7,7% milli ára. Hækkun heildarlauna milli ára eru því kr. 44.245 hjá körlum en kr. 36.718 hjá konum. Grunnlaun karla hækka um 8,2% en kvenna um 7,7%. Hlutfallslega hafa heildarlaun hækkað um 7,4% en grunnlaun hækkað um 7,8%. Spurt var um laun fyrir janúarmánuð greidd þann 1. febrúar 2017. Vert er að vekja athygli á því að grunnlaun hafa hækkað um 6,3 prósentustig umfram verðbólgu. Það er í samræmi við þróun undanfarinna ára en allt frá 2011 hafa

laun hækkað umfram verðbólgu eftir öfuga þróun á árunum eftir hrún.

Grunnlaun eftir hópum

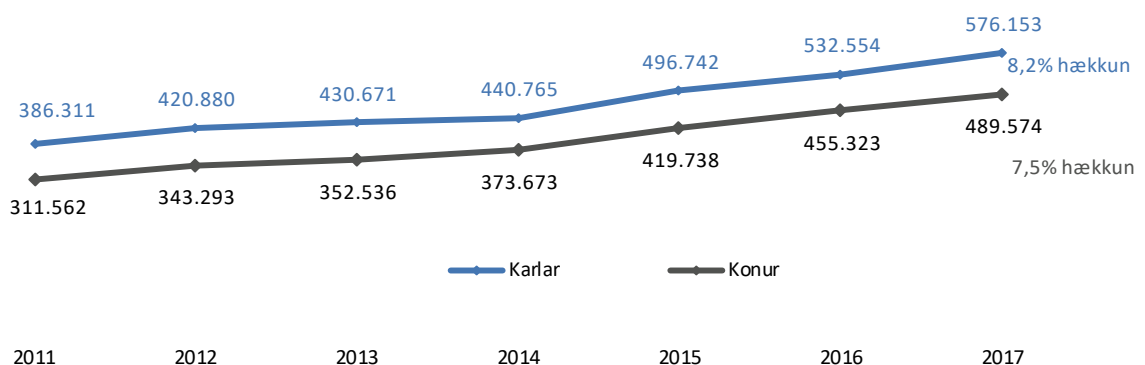
Sé meðaltal allra hópa St.Rv. reiknuð sést að meðal grunnlaun eru kr. 419.000. Séu nokkrir hópar teknir sem dæmi má sjá að meðaltal stjórnunarstarfa er krónur 505.000 en kr. 634.000 meðal hærri stjórnenda. Deildarstjórar eru með kr. 499.000 á mánuði að meðaltali og skrifstofustjórar með kr. 495.000. Fjármála- stjórar eru með um kr. 631.000 í meðal grunnlaun. Sérfræðingar með háskóla- menntun eru með meðaltal grunnlauna upp á kr. 446.000. Verkefnastjórar með kr. 486.000 en aðrir sérfræðingar með háskólamenntun kr. 423.000. Sérhæft starfsfólk og tæknar eru með meðaltal grunnlauna kr. 425.000, eftirlitsfulltrúar kr. 418.000 og matreiðslumeistarar kr. 492.000. Grunnlaun í sölu og afgreiðslu- störfum eru kr. 341.000 að meðaltali. Aðstoðarverslunarstjórar eru með kr. 377.000 að meðaltali og starfsfólk við almenn sölustörf hafa kr. 324.000 og afgreiðslufólk á kassa með kr. 331.000.

Heildarlaun eftir hópum

Sé meðaltal launa allra hópa St.Rv. reiknuð sést að heildarlaun eru að meðaltali kr. 496.000. Séu nokkrir hópar teknir sem dæmi má sjá að meðaltal launa stjórnunarstarfa er krónur 624.000 en kr. 749.000 meðal hærri stjórnenda. Deildarstjórar eru með kr. 621.000 á mánuði að meðaltali og skrifstofustjórar með kr. 556.000. Fjármálastjórar eru með um kr. 715.000 í heildarlaun. Sérfræðingar með háskóla- menntun eru með meðaltal heildarlauna upp á kr. 541.000. Verkefnastjórar með kr. 571.000 en aðrir sérfræðingar með

Heildarlaun mánaðar (starfsfólk í 70-100% starfshlutfalli*)

* laun þeirra sem voru í 70-99% starfshlutfalli eru uppreiknuð miðað við 100% starfshlutfall

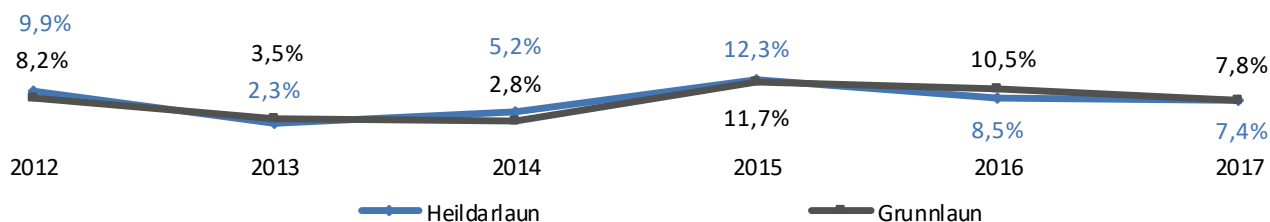


LAUNAKÖNNUN

Heildarlaun eftir starfsstétt og bakgrunspáttum (starfsf. í 70-100% starfshlutfalli, uppr. laun)

	Kyn		Aldur			Fjöldi í fyrirtæki			Fjöldi
	Karlar	Konur	Yngri en 35 ára	35-49 ára	eða eldri	Færri en 20	20-99	100 eða fleiri	
Alls	576	490	446	547	531	561	477	537	671
Stjórnunarstörf	652	598	511	630	669	782	582	623	196
Hærri stjórnendur	708	613	519	663	820		556	651	71
Deildarstjóri	667	661	562	649	716		688	655	57
Rekstrarstjóri	656				662			687	9
Skrifstofustjóri		479			492		459	504	20
Verkstjóri/Flokkstjóri	571				560			487	9
Önnur stjórnunarstörf	586	547	469	595	664			552	30
Sérfræðingar með háskólamenntun	616	515	425	564	590	518	552	535	110
Kennari/háskólamenntaðir leiðb. í leikskóla		402	379					404	15
Ráðgjafi með háskólapróf		563		626			615	575	17
Verkefnastjóri	648	577		595	627		572	627	40
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	622	483	428	510	584		538	511	38
Sérhæft starfsfólk og tæknar	592	423	420	525	523		451	548	78
Frístundaleiðbeinandi									4
Stuðningsfulltrúi í grunnskóla (m. menntun)		346					333		8
Kerfisfræðingur	650				629			639	13
Matreiðslumeistari/-sveinn/mötuneyti	567	402		473	493		460	482	18
Bókavörður									6
Annað sérhæft starfsfólk	642	484		565	551		522	564	29
Skrifstofu-/afgreiðslustörf	550	457	468	464	461	497	460	460	123
Bókhaldsfulltrúi		456			428			454	12
Skólaritari		342			361		329		8
Launafulltrúi		545			533			543	13
Þjónustufulltrúi		447		463	437			447	34
Fulltrúi		465			487		498	442	21
Önnur almenn skrifstofustörf		462			472			448	26
Skrifstofustörf við afgreiðslu/afgreiðslustörf		457			452				9
Önnur störf	491	377	381	432	457	500	379	470	164
Stuðningsfulltrúi í grunnskóla	339	327	334		331		329		25
Stuðningsfulltrúi -annað	569	506	504	597				541	17
Skólaliði		310			318		303		22
Leiðbeinandi		339						344	9
Húsvarsla/umsjónarmaður fasteigna	514				521		494		18
Gæsluv./Starfsmaður í íþróttamannvirki	396	423	318					418	15
Bifreiðastjóri/bílstjóri/vagnstjóri	511			481	511			503	28
Önnur störf	532	393		394	549		455	491	30

Hlutfallsleg hækkun á heildar- og grunnlaunum milli ára



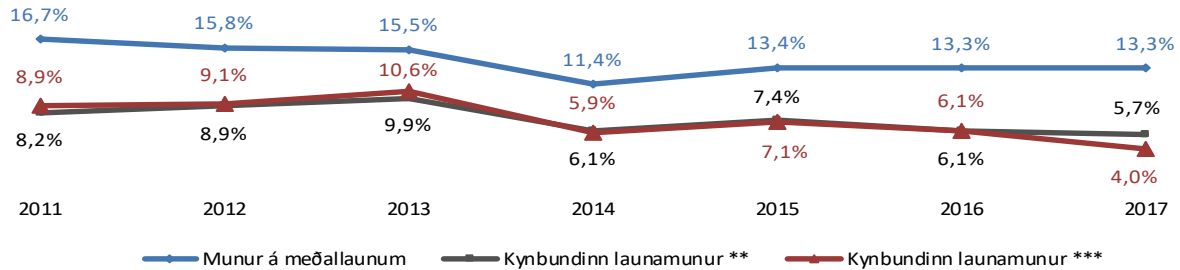
LAUNAKÖNNUN

Kynbundinn launamunur á heildarlaunum (starfsfólk í 100% starfshlutfalli)

*=100% - laun kvenna/laun karla*100

**að teknu tilliti til aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, starfsstéttar, menntunar, vaktaálags og atvinnugreinar.

***að teknu tilliti til aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, starfsstéttar, menntunar, vaktaálags, atvinnugreinar og mannaforráða.



háskólamenntun kr. 520.000. Sérhæft starfsfólk og tæknar eru með meðaltal heildarlauna kr. 532.000, eftirlitsfulltrúar kr. 571.000 og matreiðslumeistarar kr. 608.000. Heildarlaun í sölu og afgreiðslustörfum eru kr. 530.000 að meðaltali. Aðstoðarverslunarstjórar eru með kr. 544.000 að meðaltali og starfsfólk við almenn sölustörf hafa kr. 545.000 og afgreiðslufólk á kassa eru með kr. 468.000.

Vinnutími breytist lítið

Vinnutími fólks í fullu starfi á viku helst því sem næst óbreyttur milli mælinga og er um 43 stundir. Vinnutími karla er að meðaltali 44,3 stundir en var 44,9 stundir fyrir ári. Vinnutími kvenna er 42,4 stundir en var 41,4 stundir fyrir ári. Um 82% karla eru í fullu starfi, en hlutfallið var 84% fyrir ári. Hlutfall kvenna í fullu starfi er 68% en var 65% fyrir ári.

Átta af tíu fá aukagreiðslur

Þegar spurt er um hvað sé innifalið í heildarlaunum nefna rétt rúmlega 83% einhverjar aukagreiðslur, líkt og fyrir ári. 39% nefna yfirvinnugreiðslur og 25% nefnir greiðslur fyrir „óunna“ yfirvinnu. Líkt og í fyrri könnunum eru heldur færri konur sem fá aukagreiðslur en karlar. Um það bil ein af hverjum tíu konum fá engar aukagreiðslur en hjá körlum er hlutfallið einn af hverjum tíu. Þegar spurt er hvað sé innifalið í heildarlaunum nefna 83% einhverjar greiðslur. Um fjórðungur svarenda fær greidda fasta yfirvinnutíma fyrir „óunna“ yfirvinnu. Þar skilur eitt prósentustig milli kynja. 25% karla segjast fá slíkar greiðslur en 24% kvenna.

Hlunnindi

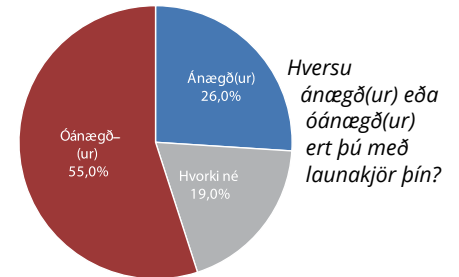
Átt er við ýmskonar styrki, greiddan kostnað eða þar sem vinnustaðurinn leggur starfsmanninum til tæki eða tól sem hann getur nýtt í eigin þágu og í þágu vinnustaðarins. Ekki eru alltaf skýr mörk á milli þess hvort fyrirtæki bæti starfsmanni upp kostnað eða hvort um hlunnindi sé að ræða. Hér er þó valið að

nefna þetta „hlunnindi.“ 75% svarenda fá einhver hlunnindi. 84,6% karla og 70,2% kvenna.

Heildarlaun karla hærri

Könnunin leiddi í ljós að á meðal fólks í fullu starfi eru konur að jafnaði með rúmlega 13% lægri laun en karlar. Meðalheildargreiðslur karla í 100% starfshlutfalli voru rúmar 576 þúsund krónur, en meðalheildargreiðslur kvenna í sama starfshlutfalli tæpar 490 þúsund krónur. Að teknu tilliti til aldurs, aldurs í öðru veldi, vinnutíma (fjölda vinnustunda á viku), starfsaldurs, starfsaldurs í öðru veldi, starfsstéttar, menntunar, atvinnugreinar og vaktaálags minnkaði kynbundinn munur á heildarlaunum í 5,7% (vikmörk +/- 4,6%). Því er með 95% vissu hægt að segja að á meðal fólks á svipuðum aldri, með sama starfsaldur, í sömu starfsstétt, með sambærilegan vinnutíma, sambærilega menntun, í sambærilegri atvinnugrein, án mannaforráða og með sambærilegt vaktaálag séu konur með á bilinu 1,1% til 10,3% lægri heildarlaun en karlar. Þegar mannaforráðum var bætt við minnkaði kynbundinn munur á heildarlaunum í 4,0% (vikmörk +/- 4,5%). Þar sem munurinn er innan vikmarka þá er ekki hægt að fullyrða að kynbundinn munur sé til staðar.

Munurinn á mælingunum 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 og 2017 er innan vikmarka. Að jafnaði voru grunnlaun kvenna í fullu starfi tæplega 3,9% lægri en karla. Meðalgrunnlaun karla í fullu starfi voru tæpar 433 þúsund krónur en grunnlaun kvenna að meðaltali rúmar 411 þúsund krónur. Þegar búið var að taka út áhrif aldurs, aldurs í öðru veldi, vinnutíma (fjölda vinnustunda á viku), starfsaldurs, starfsaldurs í öðru veldi, starfsstéttar, menntunar og atvinnugreinar er kynbundinn munur á grunnlaunum 2,6% (vikmörk +/- 4,3%). Þegar mannaforráðum var bætt við lækkaði kynbundinn munur á grunnlaunum í



1,4% (vikmörk +/- 4,3%). Ekki er hægt að fullyrða um að kynbundinn launamunur sé til staðar.

Ánægja með launakjör

Rúmlega helmingur svarenda segist mjög eða frekar óánægður með launakjör sín. 26% eru mjög eða frekar óánægð en um fimmjungur segist hvorki ánægður né óánægður. 32% karla eru ánægðir með sín kjör en hlutfallið er lægra meðal kvenna en 23% kvenna segjast ánægðar með kjör sín. Sex af tíu konum eru óánægðar með kjör sín. Í könnuninni er spurt hvaða laun fólki finnst sanngjörn fyrir sína vinnu, miðað við fullt starf og telja félagsmenn 604 þúsund vera sanngjörn laun. Hér er átt við meðaltal fengið frá öllum hópum. Séu svörin greind eftir kynjum má sjá að konur telja 575 þúsund sanngjörn laun en karlar 659 þúsund. Þessi munur milli kynja er í samræmi við kannanir síðustu ára.

Konur eru ánægðari með þjónustu St.Rv.

Tæplega 75% félagsmanna St.Rv. nýttu sér þjónustu félagsins á síðustu 12 mánuðum áður en könnunin var framkvæmd og er það áþekkt hlutfall og í fyrri mælingum. Langflestir eða rétt rúmlega 6 af hverjum 10 nýttu sér þjónustu varðandi styrki eða sjóði. Hlutfallslega fleiri konur nýta sér þjónustuna en karlar. Mikill munur er síðan á ánægju félagsmanna eftir því hvort félagsmenn nýttu sér þjónustu St.Rv. á síðustu 12 mánuðum. Nærri átta af hverjum tíu sem höfðu nýtt þjónustuna voru ánægðir á móti tæplega fórum af hverjum tíu sem ekki höfðu nýtt sér þjónustuna.



Eftirfarandi breytingar á A deild Brúar lífeyrissjóðs tóku gildi 1. júní 2017

- Réttindaávinnslu A deildar breytt úr jafnri réttindaávinnslu yfir í **aldurstengda** réttindaávinnslu.
- Lífeyrisaldur samræmdur við almennan vinnumarkað og er **67** ár.
- Lífeyristaka getur sem fyrr hafist á milli 60 og 70 ára aldurs.
- A deild er viðhaldið en þeir sem greiða áfram iðgjald til sjóðsins fara yfir í aldurstengda réttindaávinnslu. Mismuninum á réttindum í jafnri og aldurstengdri ávinnslu er mætt með sérstöku framlagi, lífeyrisauka, sem launagreiðendur greiða til sjóðsins.
- Réttindi þeirra sem voru byrjaðir á lífeyri þann 31. maí 2017 og þeirra sem voru orðnir 60 ára á sama tíma eru ekki skert eða aukin þó svo til skerðingar eða réttindaaukningar komi hjá öðrum sjóðfélögum.
- Réttindi annarra sjóðfélaga eru framvegis bundin tryggingafræðilegri stöðu og geta lækkað eða hækkað eftir afkomu sjóðsins. Þetta á bæði við um áunnin réttindi fyrir 1. júní og framtíðarréttindi sjóðfélaga.

Nýir sjóðfélagar eftir 1. júní 2017

Sjóðfélagar sem byrja að greiða til sjóðsins eftir 1. júní 2017 ávinna sér réttindi sem eru aldurstengd og bundin afkomu sjóðsins.

Áhrif á sjóðfélaga sem áttu aðild að A deild fyrir 1. júní

Áunnin réttindi þeirra sjóðfélaga sem áttu aðild að A deild skerðast ekki við breytinguna, vegna framlags launagreiðenda til sjóðsins. Réttindi geta þó framvegis hækkað eða lækkað eftir afkomu sjóðsins.

Nánari upplýsingar eru á lifbru.is

Gott að vita!

- Haust 2017

St.Rv. og SFR bjóða sameiginlega upp á námskeið og fyrirlestra fyrir félagsmenn nú á haustönn 2017. Fræðslunefndir félaganna hafa mótað dagskrána. Stefnan er að bjóða upp á fjölbreytta fræðslu, bæði stutta og lengri, á mismunandi tíma svo flestir finni eitthvað við sitt hæfi. **Fjöldatakmarkanir eru á námskeiðunum, því er skynsamlegt fyrir áhugasama að skrá sig sem fyrst.**

Skráning og nánari upplýsingar er að finna á vefsíðu eða skrifstofum félaganna:

**Starfsmannafélag
Reykjavíkurborgar (St.Rv.),
www.strv.is, sími 525-8330**

**SFR - stéttarfélag í
almannapjónustu,
www.sfr.is, sími 525-8340**

Jóga í vatni

Dagsetning: 26., og 28.
september og 3., 5., 10. og 12.
október

Kl. 18:00-19:00

Lengd. 6 klst.

Staður: Grensáslaug

Leiðbeinandi: Steinunn Anna
Kjartansdóttir.

Jóga í vatni eru mildir og endurnærandi tímar þar sem gerðar eru aðlagðar jógaæfingar og teygjur í vatni. Í lokin er fljótandi slökun í flotbúnaði ásamt hugleiðslu í heitum potti.

Ættfræðigrúsk

Dagsetning: 4. október

Kl. 17.30-19.00

Lengd. 1,5 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð.

Leiðbeinandi: Stefán Hall-
dórsson, félagsfræðingur og
rekstrarhagfræðingur. Hann er
nýkominn á ellilífeyrisaldur og
hefur upp á síðkastið heillast af
ættfræðinni og heimildaöflun um
formæður og forfeður sína.

Inngangur að ættfræði. Fjallað verður um ættfræðiáhuga Íslendinga og þróun ættfræðinnar frá fornu fari og til vorra daga, tengsl ættfræðinnar við ýmsar fræðigreinar og varpað ljósi á heimildirnar sem ættfræðingar nota, bæði á skjalasöfnum, í bókum og á Netinu.

Íbúðaskipti

Dagsetning: 11. október

Kl. 17.00-19.00

Lengd. 2 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð.

Leiðbeinandi: Snæfríður

Ingadóttir sem hefur starfað við hina ýmsu fjölmiðla undanfarin 25 ár og fjallað mikið um ferðamál í starfi sínu sem blaðamaður, hún er einnig menntaður leiðsögumaður.

Íbúðaskipti njóta síaukinna vinsælda meðal Íslendinga enda freistar það margra að ferðast um heiminn án þess að greiða krónu fyrir gistingu. Þessi ferðamáti er hagkvæmur og skemmtilegur auk þess að gefa aukin tækifæri til ferðalaga. Fjölmiðlakonan Snæfríður Ingadóttir hefur gert íbúðaskipti að hluta af lífstíl sínum og hefur í mörg ár ferðast bæði innanlands og utan með þessum hætti. Á námskeiðinu deilir hún reynslu sinni og fer m.a. yfir það hvaða skiptisíður eru bestar, hvað þarf að hafa í huga þegar gengið er frá skiptum bæði á húsnæði og bíl, hvað ber að varast o.fl. sem veitir þátttakendum innblástur til gefandi og hagsýnni ferðalaga.

Umhverfisvernd - Fatasóun

Dagsetning: 16. október

Kl. 20.00-21.30

Lengd. 1,5 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Stefán Gíslason umhverfisstjórnunarfræðingur og framkvæmdastjóri Umhverfissráðgjafar Íslands ehf. (Environice) í Borgarnesi. Hann hefur víðtæka reynslu af ráðgjöf um umhverfismál og sjálfbæra þróun.

Hver Íslendingur kaupir líklega um 17 kg af fötum og öðrum textílvörum á hverju ári. Þar af enda um 10 kg í ruslinu. Fatakaup eiga stóran þátt í vistspori hvers einasta heimilis og því skiptir miklu máli hvernig fólk hagar þessum hluta af lífi sínu. Í fyrirlestrinum verður fjallað um íslenska „fataneyslu“ í norrænu samhengi og reynt að komast að því hverju þurfi að breyta til að auka lífsgæði allra þeirra sem ganga í fötum.

Hugleiðsla í náttúrunni

Dagsetning: 17.,
24. og 31. október

Kl. 17.30-19.00

Lengd. 4.5 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Hrönn Baldurs-
dóttir jógakennari og gönguleið-
sögumaður. Aðalstarf hennar
er náms- og starfsráðgjöf og því
blandar hún oft vangaveltum
um starfsferilinn, markmið og
stefnumótun í eigin lífi inn í
gönguferðirnar enda gott næði
úti í náttúrunni til að velta slíku
fyrir sér.

Á námskeiðinu eru kenndar og æfðar
nokkrar tegundir hugleiðslu og fer
námskeiðið fram utandyra á ýmsum
grænum svæðum höfuðborgarinnar.
Gengið er í stuttan tíma á milli þess sem
hugleiðsla er æfð og hún er ýmist gerð
sitjandi, standandi eða á göngu.
Gönguferðir og útivera styrkja líkama
og sál og gefa okkur orku, hjálpa okkur
að vera meira í núinu og yfirvinna
hindranir. Regluleg hugleiðsla eykur lífs-
þróttinn, sem á ensku er kallað vitality,
en það er orka sem er gæðaorka.

Tálgun

Dagsetning: 18. og 19. Okt

Kl. 18:00-21:00

Lengd. 6 klst.

Staður: Handverkshúsið,

Dalvegi 10-14, Kópavogi

Leiðbeinandi: Bjarni Þór
Kristjánsson

Fróðlegt og skemmtilegt námskeið þar
sem Bjarni Þór handverksmaður, kennir
grunnþætti við tálgun. Allt efnið og
áhöld verða á staðnum. Farið verður
yfir grunnatriði hnífsins, notkun hans
og meðferð. Unnið verður í ferskan við
en verkefni eru við hæfi hvers og eins.
Farið verður í efnafræði og meðhöndlun
viðar og brýningu á hníf.

Hlaupanámskeið

Dagsetning: 18., 19. og 26. október

Kl. 17.30-20.00

Lengd. 7.5 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Tórfi H. Leifsson

Á þessu námskeiði fer Tórfi H. Leifsson yfir allt sem snýr að hlaupum. Farið er yfir helstu atriði í tengslum við hlaupabjálfun og flest þau atriði sem huga þarf að í tengslum við hlaup. Hlaupanámskeiðin henta vel sem grunnur fyrir byrjendur eða lengra komna sem langar til að fræðast og ná meiri hraða og úthaldi. Námskeiðið er í þrjú skipti, síðasta skiptið er verklegur tími í Laugardalnum þar sem tekin eru sýnishorn af því sem fjallað er um á námskeiðinu.

Ljósmyndanámskeið

Dagsetning: 25. október, 1. og 8. nóvember

Kl. 17.00-20.00

Lengd. 9 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Pálmi

Guðmundsson ljósmyndari hjá ljósmyndari.is

Ljósmyndanámskeið fyrir byrjendur. Fyrir allar tegundir og stærðir myndavéla. Farið er í allar helstu stillingar á myndavélum, ljósop, hraða, ISO, White balance, gæði og stærð mynda og margt annað. Útskýrt hvernig best er að stilla vélna fyrir ýmsar myndatökur. Fjallað um myndatökur og myndbyggingu. Nemendur fá ýmis gögn er varðar ljósmyndataekni. Þátttakendur mæta með eigin myndavélar.

Eldað með börnum

- matreiðslunámskeið með

Dóru Svavars

ATH - Tvö námskeið!

Dagsetning: Fyrri námskeiðið verður 26. október og það seinna 14. nóvember

Kl. 17.30-21.30

Lengd. 4 klst.

Staður: Hússtjórnarskóli

Reykjavíkur, Sólvallagötu 12

Leiðbeinandi: Dóra

Svavarsdóttir sem er margreyndur matreiðslumeistari og hefur haldið fjölda námskeiða í gerð grænmetisréttta. Hún er eigandi Culina veitinga, fyrrum eigandi veitingastaðarins Á næstu grösum.

Allir elda úr öllu. Börn og foreldrar elda saman. Hver kannast ekki við setninguna: „Það er ekkert till“, en ísskápur og skápar eru fullir af mat. Námskeiðið er verklegt og miðar að því að fá fjölskylduna til að elda saman fjölbreytta rétti, áhersla er á grænmetisrétti og eins hvernig hægt er að nýta það sem til er hverju sinni. Í lokin setjumst við niður og njótum afrakstursins. Takið með ykkur inniskó og svuntu. Miðað er við lágmarksaldur 10 ár, en þar sem foreldrar þekkja barn sitt best, meta þeir hvort barnið hafi gagn og gaman af námskeiðinu. Rétt er að taka fram að unnið verður með hnífa, potta og pönnur.



iPad í daglegu lífi

Dagsetning: 26. október og 2. nóvember

Kl. 17:00-20:00

Lengd. 6 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Ragnheiður

Guðmundsdóttir tölvukennari.

Á námskeiðinu er kennt á iPad. Farið er yfir grunnstillingar og algeng smáforrit fyrir iPad. Hvernig smáforrit (öpp) eru sótt og hvernig nýta skal iPad við upplýsingaleit. Einnig er fólki gefin innsýn inn í smáforrit (öpp) sem gagnast, t.d. sem innkaupalisti fjölskyldunnar í skýinu, veðurapp, dagbók, hreyfing, skrefamælir, sarpurinn, Duolingo, Siri röddin, Google talk back (ok google), Reykjavík city guide, Vegahandbókin og fl. Gert er ráð fyrir að þátttakendur komi með sín eigin tæki (iPad). Að loknu námskeiði mun þátttakandi geta:

- Notað iPad við upplýsingaleit og kunnað á algengustu stillingar
- Sótt smáforrit og nýtt sér þau við leik og störf

Ekki er krafist annarrar tölvukunnáttu en þekkingar á Internetinu

Macrame - hnýtingar

Dagsetning: 7. nóvember

Kl. 18:30 - 20:30

Lengd. 2 klst.

Staður: Föndurlist, Strandgata 75 Hafnarfirði

Leiðbeinandi: Geirþrúður

Þorbjörnsdóttir eigandi

Föndurlistar

Þátttakendur hnýta samskonar stykki og er á myndinni. Þetta er gott stykki fyrir þá sem vilja læra þessa skemmtilegu hnýtingaraðferð og jafnvel halda áfram. Þetta er einfalt og fallegt vegghengi og skemmtileg byrjun á Macrame hnýtingum.



Afrískur dans

Dagsetning: 7., 9., 14.
og 16. nóvember

Kl. 19.00 - 20.00

Lengd. 4 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Mamady Sano, danskennari frá Gíneu. Hann hefur ferðast út um allan heim til að kenna og taka þátt í sýningum.

Afrískur dans með Mamady Sano eru kraftmiklir danstímar við lifandi trommuslátt. Mikil hreyfing og taktur sem eykur orku, styrk og þol. Námskeiðið er fyrir fólk af öllum stærðum og gerðum, alla aldurshópa og bæði kynin.

Aqua Zumba

Dagsetning: 9., 16., 23. og 30.
nóvember

Kl. 20:30-21:15

Lengd. 3 klst.

Staður: Sundlaug Sjálandsskóla, Garðabæ

Leiðbeinandi: Kristbjörg Ágústsdóttir alþjóðlegur Zumba fitness kennari með réttindin til að kenna Aqua Zumba ofl.

Aqua Zumba er sannkallað Zumba sundlaugarparty en í vatninu er hægt að dansa, hoppa og skoppa án mikils álags á líkamann. Vegna mótstöðu vatnsins verða hreyfingarnar hægari sem dregur úr álagi á liði og vöðva en líkamsrækt í vatni er krefjandi, þar reynir á þol og hefur mótstaða vatnsins líkamsmótandi áhrif. Aqua Zumba er því örugg og hressandi líkamsrækt sem hentar mjög breiðum hópi fólks.

Förðunarnámskeið

– Hvað er í snyrtibuddunni minni?

Dagsetning: 15. og 22. nóvember

Kl. 18.00 - 20.00

Lengd. 4 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Anna Sara Hrefnudóttir förðunarfræðingur frá Make-up Designory, Burbank Los Angeles. Frá því að hún útskrifaðist hefur hún starfað sem förðunarfræðingur hjá Borgarleikhúsinu ásamt förðun fyrir kvikmyndir, auglýsingar og fleira.

Á námskeiðinu verður farið yfir hina hversdagslegu snyrtibuddu. Kennt verður að nota það sem þar er að finna, hverju er gott að bæta við og hvað á alls ekki heima þar. Farið verður yfir léttu dagförðun og hvernig hægt er að nota hana sem grunn og byggja upp kvöldförðun. Mælt er með því að allir taki með snyrtibudduna sína ásamt spegli. Einnig verður leiðbeinandinn með förðunarvörur til kennslu.

Næringarfræði – hvernig náum við utan um þetta!

Dagsetning: Fyrri námskeiðið verður 21. og það seinna 22.
nóvember

Kl. 20.00-21.30

Lengd. 1.5 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Guðmundur Finnbogason, matreiðslumaður.

Greint verður frá heildrænni sýn á næringarfræði. Skoðuð verða tengsl næringar og geðræktar, hvernig hægt er að brjóta upp vana og hvað þarf til að lifa hollu lífi. Auk þess að vera fullur af fróðleik er Guðmundur einstaklega hress og skemmtilegur fyrirlesari.

Konfektnámskeið

ATH – Tvö námskeið!

Dagsetning: Fyrri námskeiðið verður 21. og það seinna 22.
nóvember

Kl. 17.00-21.00

Lengd. 4 klst.

Staður: Heimilisfræðistofa Laugarnesskóla

Leiðbeinandi: Guðmundur Finnbogason, matreiðslumaður. Á námskeiðinu læra þátttakendur að steypa konfekt og búa til gómsæta fyllta mola. Auk þess gera þátttakendur marsípanmola sem þeir hjúpa og skreyta. Afrakstur námskeiðsins er tekinn með heim.

Meðvirkni

Dagsetning: 29. nóvember

Kl. 17.30 - 19.00

Lengd. 1.5 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Rakel Davíðsdóttir, sálfræðingur hjá Líf og sál, sálfræðistofu

Meðvirkni getur haft skaðleg áhrif á okkur í lífi og starfi. Fjallað verður um eftirfarandi þætti:

- Hvað er meðvirkni?
- Helstu einkenni meðvirkni
- Helstu hamlanir/takmarkanir þess að vera meðvirkur
- Leiðir gegn meðvirkni
- Mannréttindi í samskiptum

Að lifa heilshugar

Dagsetning: 30. nóvember

Kl. 20.00 - 21.00

Lengd. 1 klst.

Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Ragnhildur Vigfúsdóttir markþjálfari, CDWF.

Í þessu erindi er fjallað um leiðarvísana sem Dr. Brown gerir skil í metsölubók sinni The Gifts of Imperfection. Það að eiga alltaf að vera besta útgáfan af sjálfum sér er óvinnandi vegur. Það er tímabært að setta sig við að við erum ófullkomin – og það er í lagi. Hættum að upphefja það að vera önnur kafín. Hófstílt líf er gott líf. Gefum efsta stiginu frí – og njótum lífsins á afslappaðri hátt. Kynntir verða 10 leiðarvísar að því að lifa af öllu hjarta. Einn af þeim er að hætta að hugsa um manneskjuna sem þú „ættir“ að vera og fagna því hver þú ert. Hinir níu fjalla um gjafir ófullkomleikans hugrekki, samkennd og tengsl.

Framtíðin er handan við hornið



Framtíðarvinnumarkaðurinn var umræðuefni árlegrar ráðstefnu NSO sem haldin var á Siglufirði í sumar. Erindi héldu bæði fulltrúar stéttarfélaganna, atvinnurekenda auk fræðimanna og frumkvöðla. Ráðstefnuna sátu fulltrúar systrafélaga SFR á Norðurlöndunum og voru stjórnarmenn úr SFR hluti þeirra auk Gunnars Björnssonar frá fjármála- og efnahagsráðuneytinu, alls um 60 manns. Árni Stefán Jónsson formaður SFR setti ráðstefnuna og í ávarpi sínu fjallaði hann m.a. um upp- og niðursveiflur og hvernig vertíðar-fólkið Íslendingar bregst við þeim, en umfjöllunarefni ráðstefnunnar er einmitt framtíðin og vinnumarkaðurinn með sérstaka áherslu á opinbera markaðinn.

Við sjáum ekki inn í framtíðina – en við getum skipulagt hana og undirbúið

Stefán Ólafsson félagsfræðingur fjallaði sérstaklega um hlutverk ríkisins á vinnumarkaði framtíðarinnar. Hann taldi hlutverk þess minnkandi með aukinni hnattvæðingu og mikilvægi markaðarins. Þetta ætti einnig við um áhrif launþegahreyfingarinnar á heimsvísu sem til dæmis mætti sjá í færri félagsmönnum stéttarféлага, fleiri tímabundnum ráðningum og fleiri hlutastörf, þótt staða Norðurlandanna í alþjóðasamhengi væri betri. Fram kom meðal annars í máli hans og annarra ráðstefnugesta að alþjóðlega sjónarhornið verður sífellt mikilvægara þar sem það eru ekki einungis tækninýjungar sem munu hafa áhrif á framtíðarvinnumarkaðinn heldur einnig loftslagsbreytingar, ógn við auðlindir, fólksflutningar og valdastaða einstakra ríkja. Hvert verður til dæmis hlutverk Indlands, Kína eða Afríkuríkjana í framtíðinni? Flestir voru sammála um að áhrif ríkisvaldsins væri að minnka og fjár-

Aðilar að NSO (Nordiska statstjänstemanna organisationen) eru auk SFR stéttarfélags í almannatjónustu systrafélög opinberra starfsmanna á Norðurlöndunum og halda samtökin meðal annars árlegrar ráðstefnur með þátttöku fulltrúa aðildarfélaganna og atvinnurekenda. Að venju var ráðstefnan haldin af því félagi sem veitir samtökunum forystu það árið og nú var það Ísland. Í lok ráðstefnunnar afhenti Árni Stefán Jónsson formaður SFR Jan Erik Rasmussen frá HK formlega forystu samtakanna en Danmörk mun leiða NSO næsta árið.

málaafllanna að aukast. Hættan væri sú að alþjóðleg stórfyrirtæki gætu í auknum mæli sett ríkisstjórnun og stéttarfélögum skorður t.d. með staðsetningu, kröfu um fyrirgreiðslu í formi skattaívilnana, afsláttar af réttindum launafólks og fleira í þá veru.

Við höfum séð margar byltingar á vinnumarkaði, iðn-, vél- og tækni byltingar og sérhver þeirra hefur kallað á nýja þekkingu og hæfni. Við þurfum því að spyrja okkur að því hvaða menntun við þurfum í framtíðinni og búa til hæfniaætlan byggða á því sem við þó getum kortlagt til framtíðar. Sumir óttast að öryggi og gæði muni minnka á vinnumarkaði framtíðarinnar, staða stéttarféлага verði veikari með aukinni verk-töku og fjarvinnu milli landa og þar með réttindastaða starfsmanna. Aðrar raddir segja að störfum muni fækka, hluta-störfum fjölga og vinnutími stytta. Áhrif hnattvæðingarinnar geta sannarlega verið neikvæð, en við getum líka snúið vörn í sókn og notað lagasetningu dagsins í dag til þess að girða fyrir óöryggi framtíðarinnar.

Sjálfkeyrandi bílar og vél-menni í læknasloppum

Róbert Farestveit hagfræðingur hefur lengi stúderað vinnumarkað framtíðarinnar. Hann sagði í erindi sínu á ráðstefnunni að lykilatriðið væri að kortleggja þau atriði sem við þó gætum. Vitneskja væri um miklar breytingar

„....ekki einungis tækni-nýjurnar sem munu hafa áhrif á framtíðarvinnumarkaðinn heldur einnig loftslagsbreytingar, fólksflutningar og valdastaða einstakra ríkja.“

framundan, en óvissa um hvað nákvæmlega sé í kortunum. Samt sem áður liggja fyrir ákveðnar stærðir á borð við aldur og aldursdreifingu þjóðarinnar og fleira. Mikilvæg dæmi, þar sem upplýsingar á borð við þessar hefðu átt að verða mikilvægur leiðarvísir inn í framtíðina, finnum við í óleystum vandamálum dagsins í dag. Værum við að glíma við alvarleg samfélagsleg vandamál eins og skort á öldrunar-rýmum og íbúðarhúsnæði fyrir ungt fólk ef við hefðum rýnt í tölurnar fyrr?



„Sjálfskeyrandi bílar, flugvélar og bátar og íslenska smábátaflotanum jafnvel stýrt með „joystick“ frá Indlandi.“

„Það verður að kortleggja þessar stærðir, það sem við getum vitað um framtíðina og taka tillit til þess,“ segir Róbert Guðfinnsson.

Hraðinn á breytingunum skiptir grundvallarmáli að mati Róberts. Hann sagði nauðsynlegt að við tækjum okkur stöðu með framförunum í stað þess að spyrna á móti. Einungis þannig getum við haft áhrif á þær og verið viðbúin með þá hæfni og þekkingu sem þarf til að takast á við þær. Hæfni framtíðarvinnumarkaðarins byggir að hans mati meðal annars á hæfni fólks til þess að leysa flókin vandamál, beita samninga- og samskiptatækni og búa yfir sköpun og sveigjanleika. Þetta séu atriði sem við verðum að byggja á í menntun starfsfólks því allt að 60% þeirra starfa sem við þekkjum í dag verða lögð niður í framtíðinni og önnur koma í staðinn. Það verða helst svokölluð millistörf, s.s. þjónustu- og skrifstofustörf sem munu hverfa en umönnunarstörfum og sérhæfðum tæknistörfum mun fjölga. Gervigreind mun spila stórt hlutverk á framtíðarvinnumarkaðinum og það er fyrirséð að bæði munu mörg störf hverfa vegna aukinnar sjálfsafgreiðslu, en önnur störf vegna notkunar vélmenna. Róbert sér fyrir sér að einhæfari störfum muni fækka en aðrir fyrirlesarar á ráðstefnunni tóku einnig dæmi um það hvernig gervigreindin gæti stuðlað að öðrum og veigameiri breytingum og dæmi tekin um notkun vélmenna í læknávisindum og jafnvel dómstólum framtíðarinnar. Þá var einnig gert ráð fyrir meiri sjálfvirkni ökutækja, sjálfkeyrandi bílar, flugvélar og bátar.

Róbert Guðfinnsson útgerðarmaður og frumkvöðull sem var í hópi fyrirlesara sagðist meðal annars geta séð fyrir sér framtíðina á þann veg að íslenska smábátaflotanum yrði stýrt með „joystick“ frá Indlandi. Þetta væri sannarlega tæknilega hægt í framtíðinni sagði hann, allir bátarnir væru nú þegar fullir af tölvum.

Það var samdóma álit ráðstefnugesta að vægi stéttarféлага væri mikilvægt á framtíðarvinnumarkaðnum. Þau þyrftu hins vegar að uppfæra áherslur sínar til þess að geta mætt nýjum veruleika.



400 íbúðir á teikniborðinu

Um 400 íbúðir eru nú á teikniborðinu hjá Bjargi íbúðafélagi, sagði Björn Traustason, framkvæmdastjóri félagsins, á morgunverðarfundum hjá BSRB á dögunum. Bjarg var stofnað í sameiningu af BSRB og ASÍ og er markmiðið að reisa að lágmarki um 1.150 íbúðir á næstu árum.

Með stofnun Bjargs íbúðarfélags voru BSRB og ASÍ að bregðast við viðvarandi ófremdarástandi á húsnæðismarkaði. Félagið er rekið án hagnaðarsjónarmiða og mun tryggja tekjulágum fjölskyldum á vinnu- og atvinnu- aðgengi að ódýru, öruggu og vönduðu íbúðarhúsnæði.

„Með stofnun Bjargs íbúðarfélags voru BSRB og ASÍ að bregðast við viðvarandi ófremdarástandi á húsnæðismarkaði.“

Umsóknir eftir áramót

Bjarg stefnir að því að opna fyrir umsóknir um íbúðir á fyrsta fjórðungi næsta árs. Unnið er að því að undirbúa skráningarferlið allt, en skráning mun fara fram í gegnum vef félagsins, bjargibudafelag.is.

Félagið mun á næstu árum reisa fjölmarga íbúðarkjarna. Gengið hefur verið frá viljayfirlýsingu við Reykjavíkurborg og Hafnarfjarðarbæ um byggingu 1.150 íbúða á næstu fjórum árum. Þá hefur félagið boðið upp á samtal við önnur sveitarfélög um allt land um uppbyggingu sagði Björn á fundinum.

Á milli félagslega kerfisins og almenna markaðarins

Bjarg mun leigja tekjulágu fólki og vera valkostur fyrir þá sem ekki falla inn í

félagslega húsnæðiskerfið en geta ekki með góðu móti leigt eða keypt íbúðir á almenna markaðinum. Leiguverðið á ekki að verða hærra en 25% af tekjum leigjenda, en hugmyndin er þó að rekstur íbúðanna verði sjálfbær.

Til að þetta sé mögulegt verður dregið úr kostnaði eins og mögulegt er, t.d. með því að hafa færri og betur nýtt fermetra, með því að fækka bílastæðum og fleiru í þeim dúr, sagði Björn. Hann nefndi sem dæmi að mögulega verði hægt að vera með aðgengi að bílaleigubíl í skammtímaleigu, sem íbúar geti bókað í stuttan tíma í einu, og þannig komist hjá því að vera á bíl, eða að minnsta kosti sloppið við að eiga fleiri en einn.

Blönduð byggð

Björn sagði að hugmyndin væri sú að vera með blandaða byggð í þeim húsum sem félagið reisi. Þar verði bæði íbúðir í útleigu Bjargs, félagslegar íbúðir og jafnvel íbúðir leigðar í almenna kerfinu. Áherslan verði á fjölbreytni einstaklinga og fjölskyldugerða á ólíkum lífsskeiðum með ólíkan bakgrunn.

Spennandi hönnun

Emma Hildur Helgadóttir, arkitekt frá THG arkitektum, fór yfir hönnun á íbúðum Bjargs á fundinum hjá BSRB. Þar ræddi hún sérstaklega um hús sem verða reist við Skarðshlíð í Hafnarfirði. Hún sagði húsin verða reist í kringum óupphitað en yfirbyggt stigahús. Áherslan verður á að nýta hvern fermetra á sem bestan hátt og hafa íbúðirnar bjartar og fallegar. Þá verða rennihurðir notaðar til að hægt sé að breyta rýmum, opna eða loka af ákveðna hluta íbúða, til að auka möguleika á nýtingu þeirra.



Stofnanir ársins eru þrjár: Reykjalundur er sigurvegari í flokki stórra stofnana en Reykjalundur lenti í þriðja sæti á síðasta ári. Menntaskólinn á Tröllaskaga er stofnun ársins í flokki meðalstórra stofnana og er þetta þriðja árið í röð sem menntaskólinn sigrar í sínum flokki. Í flokki minnstu stofnana bar Persónuvernd sigur úr býtum.

Val fer þannig fram að valin er stofnun sem uppfyllir þátttökuskilyrði úr þremur stærðarflokkum og bera þessar þrjár stofnanir heitið „Stofnun ársins.“ Stærðarflokkarnir eru þrír; stofnanir með færri en 20 starfsmenn, stofnanir með 20-49 starfsmenn og stofnanir með 50 eða fleiri starfsmenn.

Sjá má stöðugleika í niðurstöðunum og gott samræmi milli ára. Reykjalundur sem sigraði í ár, lenti í þriðja sæti 2016 og einnig 2015. Menntaskólinn á Tröllaskaga sigrar þriðja árið í röð og Persónuvernd var í þriðja sæti lítilla stofnana fyrir tveimur árum. Í hverjum flokki hljóta efstu stofnanirnar sæmdarheitið Fyrirmyndarstofnanir. Í flokki stærstu stofnana eru fimm fyrirmyndarstofnanir. Þær eru auk Reykjalundar, Ríkisskattstjóri (sigraði fyrir ári), Fjölbrautaskóli Suðurnesja (var í öðru sæti í fyrra), Vínbúðirnar (ÁTVR) (voru í fjórða sæti í fyrra) og Heilsustofnun NLFÍ (var í sjöunda sæti fyrir ári).

Fyrirmyndarstofnanir (50 og fleiri starfsmenn):

1. Reykjalundur *
2. Ríkisskattstjóri
3. Fjölbrautaskóli Suðurnesja
4. Vínbúðirnar (ÁTVR)
5. Heilsustofnun NLFÍ *

Í flokki meðalstórra stofnana eru fyrirmyndarstofnanir þrjár, þ.e. Mennta-skólinn á Tröllaskaga (sem sigrar nú þriðja árið í röð), Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum og Einkaleyfastofa (hefur verið í öðru sæti tvö ár í röð og sigurvegari árið þar á undan).



Viltu vita meira?

Ítarlegar
upplýsingar
um niðurstöður
könnunarinnar má
finna á vef SFR.

Beinn hlekkur:

<https://www.sfr.is/kaup-og-kjor/kannanir/stofnun-arsins-2017/>



Fyrirmyndarstofnanir (20 - 49 starfsmenn):

1. Menntaskólinn á Tröllaskaga
2. Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum
3. Einkaleyfastofan

Í flokki minnstu stofnananna voru fyrirmyndarstofnanirnar einnig þrjár, það er Persónuvernd, Hljóðbókasafn Íslands (sem einnig lenti í öðru sæti fyrir ári) og Geislavarnir ríkisins (sem lenti í sjöunda sæti fyrir ári).

Fyrirmyndarstofnanir (færri en 20 starfsmenn):

1. Persónuvernd
2. Hljóðbókasafn Íslands
3. Geislavarnir ríkisins

Hástökkvarar

Hástökkvari könnunarinnar er Lögreglan í Vestmannaeyjum. Við útreikning er fyrst reiknuð raðeinkunn allra stofnana á bilinu 1-100 og munur á raðeinkunn milli ára. Lögreglan í Vestmannaeyjum hækkar mest, eða um 50 sæti milli ára. Biskupsstofa hækkar um 46 sæti og Fiskistofa hækkar um 39 sæti.

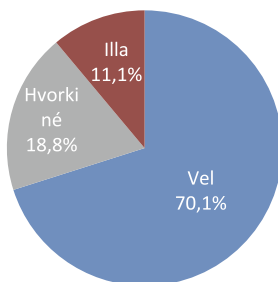
Hástökkvarar 2017

Lögreglan í Vestmannaeyjum

SFR - stéttarfélag í almannapjónustu óskar starfsmönnum og stjórnendum þessara stofnana innilega til hamingju með þennan glæsilega árangur.

Stjórnun

Stjórnun vegur þyngst og er mikilvægasti þátturinn í heildarmatinu. Þátturinn er byggður á 10 spurningum. Nokkur hækkun verður á þættinum og hækkar einkunn þáttarins um 0,08 stig milli ára. Einkunn fyrir stjórnun er nú 3,91. Einkunn hækkar í öllum spurningum en mest í spurningum sem snúa að því hvort starfsfólki sé hrósað þegar það stendur sig vel, hvatningu stjórnenda og möguleika starfsmanna til að þroska



Hversu vel telur þú að vinnustað þínum sé stjórnað?

hæfileika sína, trausti til stjórnenda og hvort næsti yfirmaður virði starfsfólk mikils. Ríflega 70% félagsmanna telja að sínum vinnustað sé vel stjórnað.

Starfsandi

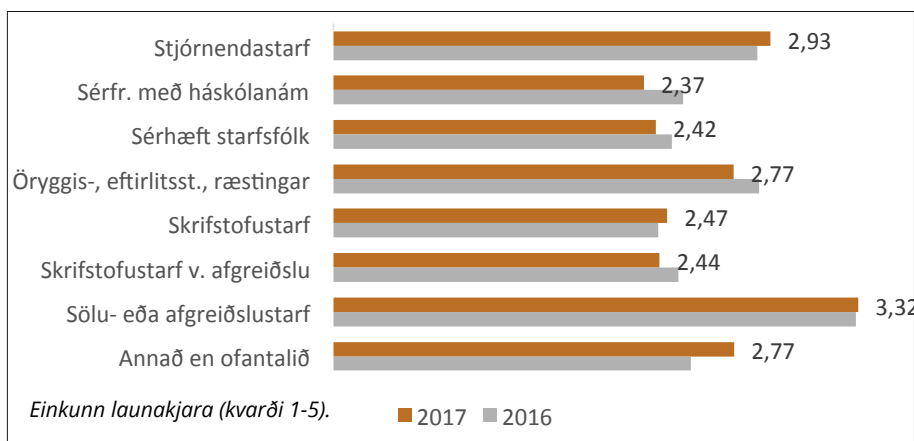
Mat á starfsanda hækkar lítillega, mælist nú 4,15 en einkunnin fyrir ári var 4,11. Matið er byggt á þremur spurningum sem lúta að samskiptum og starfsanda, til dæmis hvort fólki komi vel saman og telji starfsanda afslappaðan og óþvingaðan. Ríflega þrír af hverjum fjórum eru sammála því að starfsandi sé afslappaður og óþvingaður. Þá gefur mikill meirihluti svarenda starfsanda góða einkunn eða um 83% SFR félaga. Svarendur með lágan starfsaldur eru almennt ánægðari með starfsandann á sínum vinnustað en starfsfólk með háan starfsaldur. Einkunn fyrir starfsanda er einnig hærri meðal starfsfólks með mannaforráð og svarenda sem gegna stjórnendastörfum en annarra.

Launakjör

Einkunn fyrir „launakjör“ stendur í stað milli ára og er 2,62. Þetta er sá þáttur könnunarinnar sem ávallt mælist lægstur/með minnstu ánægjuna. Matið er byggt á spurningum um ánægju með laun, sanngirni launa og samiburði á eigin launum og launum annarra á sambærilegum vinnustöðum. Hlutfall fólks sem gefur launakjörum góða einkunn er nú 22% en var aðeins 14% árið 2011.

Ef ánægja með launakjör er skoðuð meðal starfsstétta sést að ánægja þeirra sem gegna skrifstofustörfum og sölu- eða afgreiðslustörfum breytist minnst. Ánægja með launakjör minnkar aftur á móti mest meðal sérfræðinga með háskólamenntun, fólks í öryggis-, eftirlitsstörfum og ræstingum og skrifstofustörfum vegna afgreiðslu. Karlar eru ánægðari með laun sín en konur, tæpur fjórðungur karla eru ánægðir með launin en ríflega þriðjungur kvenna. Ánægja kvenna með launakjör sín eykst þó lítillega meira milli ára en ánægja karla.

Ef skoðaður er munur eftir atvinnugrein sést að fólk sem starfar við verslun og þjónustu er ánægðast með launakjör sín, eða 46%. Í heilbrigðis- og félagsþjónustu eru 10% svarenda



ánægð með launakjör en nærri 65% óánægð. Ánægja með launakjör hefur hækkað mest meðal fólks sem starfar við mennta- og menningarstofnanir, við löggæslu, dómstóla eða fangelsi og við innheimtu, almannatryggingar og hjá lánasjóðum. Ánægja hefur aftur á móti minnkað mest meðal fólks sem starfar við landbúnað, skógrækt og hjá orkustofnunum.

Vinnuskilyrði

Mat þátttakenda á vinnuskilyrðum er svipað og á síðasta ári, einkunnin er nú 3,69. Ánægja með lýsingu, loftgæði og hljóðvist hækkar lítillga en ánægja með önnur vinnuskilyrði er svipuð og fyrir ári síðan. Rúmlega 60% svarenda telja vinnuskilyrði sín góð en 10% segja þau slæm. Ánægja með vinnuskilyrði hækkar jafnt eftir aldri. Einnig eru karlar almennt ánægðari með vinnuskilyrði sín en konur, starfsfólk með mannaforráð er almennt ánægðara en aðrir og starfsfólk í meðalstórum stofnunum metur vinnuskilyrði sín betri en starfsfólk mjög lítilla og stórra stofnanna.

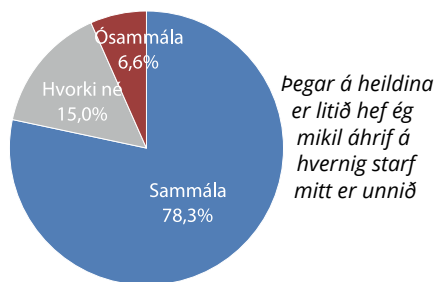
Sveigjanleiki vinnu

Einkunn fyrir sveigjanleika stendur í stað og er 4,19. Sveigjanleiki mælist þó hærri en á árum áður og sveigjanleiki vinnu hefur hækkað um 0,16 stig síðan árið 2010. Einkunnin er samsett úr fimm spurningum. Sem dæmi þá er spurt hvort fólk eigi auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldulíf, hafi svigrúm til að útrétta í vinnutímanum, hvort fólk geti farið úr vinnu með litlum fyrirvara og hvort fólk geti tekið sumarfrí á þeim tíma sem því hentar. Nærri níu af hverjum tíu félagsmönnum SFR eru sammála því að þeir eigi auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldulíf.

Sveigjanleiki er lítið eitt meiri meðal starfsmanna í minni stofnun en

stærri. Ef horft er til ólíkra starfa eru svarendur sem gegna skrifstofustarfi ánægðastir með sveigjanleika sinn í starfi. Konur eru nokkuð ánægðari en karlar og einnig eykst ánægja eftir aldri.

Sjálfstæði í starfi



Mæling á sjálfstæði í starfi hefur staðið í stað síðustu tvö ár og fær einkunnina 4,21. Mælt er hversu góð tök fólki finnst það hafa á starfi sínu, hversu góða yfirsýn starfsfólki finnst það hafa og þau áhrif sem fólk hefur á starf sitt. Nærri fjórir af hverjum fimm eru sammála um að þeir hafi mikil áhrif á það hvernig starfið er unnið. Sjálfstæði í starfi vex með aldri og einnig með starfsaldri, sem eðlilegt er. Sjálfstæði í starfi er meira meðal starfsfólks með mannaforráð og þeirra sem gegna stjórnendastörfum en annarra.

Ímynd

Mat á ímynd hækkar lítillga og fær einkunnina 3,68 en fékk 3,63 í könnuninni fyrir ári. Rúm 60% telja ímynd sinnar stofnunar góða. Mat á ímynd er talsvert ólík eftir starfssviði stofnunarinnar. Lökust er hún meðal SFR félagssemstarfahjá innheimtustofnunum, almannatryggingum og lánasjóðum en jákvæðust í verslun og þjónustu. Þeir sem eru með mannaforráð meta ímyndina jákvæðari en annað starfsfólk. Mat á ímynd er jákvæðari hjá eldra fólki og mun jákvæðara hjá starfsfólki minni

stofnana en stærri.

Ánægja og stolt

„Ánægja og stolt“ hækkar frá síðustu könnun. Einkunnin er 4,06 og hefur ekki verið svo há síðan 2010. Ánægja og stolt er lítið eitt mismunandi eftir starfsstéttum og atvinnugreinum. Ánægjan er mest meðal fólks í stjórnendastörfum og sölu- og afgreiðslustörfum. Starfsfólk með mannaforráð er ánægðara en aðrir. Ánægja og stolt er meira í minni stofnunum. Ánægja og stolt er lökust hjá félagsmönnum SFR sem starfa hjá innheimtustofnunum, almannatryggingum og lánasjóðum en jákvæðust í verslun og þjónustu.

Jafnrétti

Jafnrétti kom inn sem nýr þáttur í könnuninni á síðasta ári. Byggt er á sex spurningum sem snúa að almennu jafnrétti og jafnrétti kynjanna. Ein spurning um fjölbreytni tilheyrir einnig þessum þætti. Einkunn fyrir jafnrétti hækkar nokkuð milli ára og er nú 4,04 en var 3,96 í fyrra. Mesta hækkunin verður á spurningunni um hvort karlar og konur hafi sömu tækifæri til starfsframa en nú eru tæp 73% sammála því. Fleiri karlar en konur telja jafnrétti vera mikið eða 85% karla á móti 77% kvenna. Karlar telja einnig frekar að kynin hafi sömu tækifæri til starfsframa, 84% karla eru sammála því að karlar og konur hafi sömu tækifæri á meðan að 71% kvenna eru sama sinnis.

Munur á svörum eftir kyni - allir SFR félagar

Karlar ánægðari með launin en þurfa frekar að vinna yfirvinnu en konur. Konur svara því frekar til að þær beri fullt traust til stjórnenda, þær geti leitað til næsta yfirmanns, næsti yfirmaður sjái til þess að þær hafi möguleika til að þroska hæfileika sína og að skýrt sé til hvers ætlast er af þeim. Konum finnst þær hafa meiri yfirsýn yfir þá þætti sem krafist er af þeim í starfi. Karlar telja sig frekar en konur þurfa að vinna yfirvinnu og karlar eru heldur ánægðari með launakjör sín og vinnuaðstöðu. Hærra hlutfall karla telur að lögð sé áhersla á jafnrétti á vinnustaðnum og að bæði karlar og konur séu í ábyrgðarstöðum. Einnig svara karlar því frekar en konur að stofnunin sem þeir starfa hjá sé talin vera mjög traust. Fleiri konur en karlar svara að auðvelt sé að samræma vinnu og fjölskyldulíf og að þær eigi auðvelt með að taka frí á þeim tíma sem hentar.

Á mínum vinnustað...



*orðalag er breytt síðan í síðustu könnun

■ 2017 ■ 2016



Fjárhags- og stjórnsýslusvið Seltjarnarness
 Frístundamiðstöðin Ársel
 Frístundamiðstöðin Gufunesbær
 Frístundamiðstöðin Tjörnin
 Heilbrigðisstofnun Vesturlands
 Íþrótt- og tómstundasvið Seltjarnarness
 Leikskólinn Vallarsel Akranesi
 Orkuveita Reykjavíkur
 Skipulags- og umhverfissvið Akranesbæjar
 Skrifstofa Velferðarsviðs Reykjavíkurborgar

Helstu niðurstöður – St.Rv.

Stofnun ársins - Borg og bær

Stofnun ársins - Borg og bær er valin í tveimur flokkum líkt og síðustu ár. Flokkarnir skiptast í stærri stofnanir með 50 starfsmenn eða fleiri og minni stofnanir, með 5-49 starfsmenn. Í flokki stærri stofnana bar Frístundamiðstöðin Tjörnin sigur úr bítum með einkunnina 4,38. Í flokki minni stofnana er Leikskólinn Vallarseli Akranesi í fyrsta sæti með einkunnina 4,76, en þau voru í öðru sæti fyrir ári.

Fyrirmyndarvinnustaðir

Í flokknum stærri stofnanir, með 50 starfsmenn eða fleiri, eru þrjár stofnanir valdar sem fyrirmyndastofnanir. Í ár eru það Frístundamiðstöðin Tjörnin, Frístundamiðstöðin Gufunesbær (var í sjötta sæti fyrir ári) og Orkuveita Reykjavíkur (var í fimmta sæti fyrir ári). Frí-

stundamiðstöðin Tjörnin var áður tvær frístundamiðstöðvar: Frístundamiðstöðin Kampur og Frostaskjól og lentu þær í fyrsta og öðru sæti í fyrra.

Fyrirmyndarstofnanir

(50 starfsmenn eða fleiri)

1. Frístundamiðstöðin Tjörnin (áður Kampur og Frostaskjól)
2. Frístundamiðstöðin Gufunesbær
3. Orkuveita Reykjavíkur

Í flokknum minni stofnanir, með allt að 49 starfsmenn, eru einnig valdar þrjár stofnanir en þær eru Leikskólinn Vallarsel Akranesi (sem var í öðru sæti fyrir ári), Fjárhags- og stjórnsýslusvið Seltjarnarness og Íþrótt- og tómstundasvið Seltjarnarness. Hvorug þessara síðast töldu stofnana fékk nægjanlega þátttöku fyrir ári til að ná inn á lista.

Fyrirmyndarstofnanir

(færri en 50 starfsmenn)

1. Leikskólinn Vallarsel Akranesi
2. Fjárhags- og stjórnsýslusvið Seltjarnarness
3. Íþrótt- og tómstundasvið Seltjarnarness

Hástökkvarar

Hástökkvari könnunarinnar er Listasafn Reykjavíkur. Við útreikning á hástökkvurum

er fyrst reiknuð raðeinkunn fyrir allar stofnanir á bilinu 1-100 og þá er reiknaður munur á raðeinkunn milli ára. Listasafn Reykjavíkur hækkar mest milli ára, eða um 43 sæti. Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar óskar starfsmönnum og stjórnendum þessara stofnana innilega til hamingju með þennan glæsilega árangur og óskar þeim alls hins besta í framtíðinni.

Niðurstöður félagsmanna St.Rv.

Hér á eftir verður gerð nánari grein fyrir þróun einstakra þátta frá síðustu könnun. Umfjöllunin byggist á öllum svörum St.Rv. félaga, eða ríflega 1.200 svörum án tillits til þess hvort stofnun komst á lista eða ekki. Tölur geta því vikið frá niðurstöðum sem birtar eru fyrir stofnanir sem komust á lista. Heildareinkunn allra þátta meðal St.Rv. félaga hækkar lítið milli mælinga. Heildareinkunn í ár er 3,93 en var 3,90 í fyrra. Eins og áður sagði, byggist mælingin á niðurstöðum níu þátta og verður betur gerð grein fyrir stöðu og þróun þeirra hér á eftir.

Stjórnun

Stjórnun vegur þyngst í heildarmatinu á stofnun ársins. Lítillsháttar hækkun

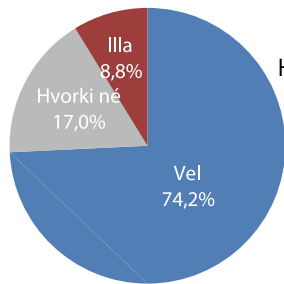


Viltu vita meira?

Ítarlegar upplýsingar um niðurstöður könnunarinnar má finna á vef St.Rv.

Beinn hlekkur:

<https://www.strv.is/kannanir/stofnun-arsins-borg-og-baer-2017>



Hversu vel er vinnustaðnum stjórnað – allir St.Rv. félagar

verður á þættinum og hækkar einkunn þáttarins um 0,06 stig milli ára. Þátturinn er byggður á 10 spurningum. Ein spurningin snýr að því hvort að fólki finnist vinnustaðnum vel eða illa stjórnað og telja nærri þrír af hverjum fjórum að vinnustaðnum sé vel stjórnað.

Mat á stjórnun er jákvæðari meðal kvenna og yngra fólks. Þá er jákvæðara mat á stjórnun meðal nýliða eða þeirra sem hafa starfað skemur en ár en neikvæðara meðal þeirra sem hafa starfað í meðallagi lengi á vinnustaðnum. Þá er meiri ánægja með stjórnun meðal stjórnenda en almenns starfsfólks.

Starfsandi

Mat á starfsanda stendur í stað og mælist nú 4,18 en einkunnin fyrir ári var 4,17. Matið er byggt á þremur spurningum sem lúta að samskiptum og starfsanda. Mikill meirihluti svarenda gefur starfsanda frekar góða eða mjög góða einkunn eða tæplega 80%. Nærri 80% svarenda eru einnig sammála því að starfsandinn á vinnustaðnum sé venjulega afslappaður og óþvingaður.

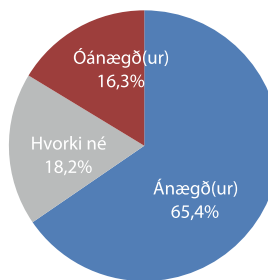
Launakjör

Einkunn fyrir þáttinn ánægja með launakjör stendur nokkurn veginn í stað, er nú 2,57 en var 2,59 fyrir ári. Þetta er sá þáttur könnunarinnar sem ávallt mælist lægstur af þáttunum níu. Matið er byggt á spurningum um ánægju með laun og sanngirni launa. Mest er ánægjan með launakjör hjá Seltjarnarnesi en minnst á Menningar- og ferðamálasviði.

Karlar eru ánægðari með laun sín en konur og yngra fólk er ánægðara með launin en þeir sem eru eldri. Þá eru stjórnendur ánægðari með laun sín en almennir starfsmenn.

Vinnuskilyrði

Mat þátttakenda á vinnuskilyrðum er svipað og á síðasta ári. Einkunnin er nú 3,58 en mældist 3,57 á síðasta ári. Ánægja með loftgæði hækkar lítillega en ánægja með önnur vinnuskilyrði eru mjög svipuð og fyrir ári síðan. Ánægja með tækja- og tölvubúnað stendur einnig í stað, en hefur hækkað mikið frá 2013. Ríflega tveir af hverjum þremur eru ánægð með tækja- og tölvubúnað nú, en hlutfallið var um 43% árið 2013.



Ánægja með tölvu- og tækjabúnað – allir St.Rv. félagar

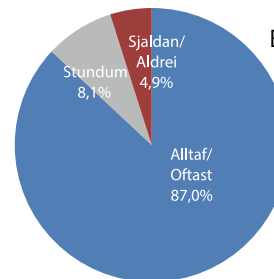
Tæplega 60% svarenda gefa vinnuskilyrðum góða einkunn en ríflega einn af hverjum tíu gefa þeim slæma einkunn.

Stjórnendur eru mun ánægðari með vinnuskilyrði en almennt starfsfólk og starfsfólk sem hefur starfað skemur en ár er ánægðara en það sem hefur starfað í meðallagi lengi.

Sveigjanleiki vinnu

Einkunn fyrir sveigjanleika stendur nokkurn veginn í stað og er nú 4,13 en mældist 4,11 fyrir ári. Einkunnin er sett saman úr fimm spurningum. Sem dæmi er spurt hvort fólk hafi svigrúm til að útrétta í vinnutímanum, hvort fólk geti farið úr vinnu með litlum fyrirvara og hvort fólk geti tekið sumarfrí á þeim tíma sem því hentar. Ríflega átta af hverjum tíu geta alltaf eða oftast farið úr vinnu með litlum fyrirvara til að sinna aðkallandi verkefnum og nærri níu af hverjum tíu eru sammála því að þeir eigi auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldulíf.

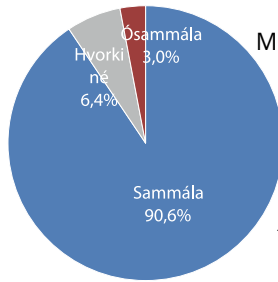
Konur eru ánægðari með sveigjanleikann en karlar og þá er yngra fólk ánægðara með sveigjanleikann en eldra fólk.



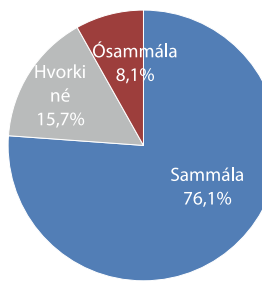
Ég á auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldulíf – allir St.Rv. félagar



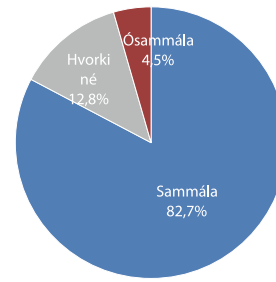
STOFNUN ÁRSINS



Mér finnst ég hafa góð tök á öllum þáttum starfs míns – allir St.Rv. félagar



Ég get mælt með vinnustaðnum sem góðum vinnustað við vini mína.



Á mínum vinnustað er skýr stefna um jafnrétti kynja.“– allir St.Rv. félagar

Sjálfstæði í starfi

Mæling á sjálfstæði í starfi stendur í stað frá síðustu könnun og fær einkunnina 4,22 en í fyrra fékk þátturinn einkunnina 4,21. Þátturinn mælir hversu góð tök fólki finnst það hafa á starfi sínu, hversu góða yfirsýn starfsfólki finnst það hafa og þau áhrif sem fólk hefur í starfinu. Ríflega níu af hverjum tíu St.Rv. félögum telja sig hafa góð tök á öllum þáttum starfs síns.

Ímynd stofnunar

Ímynd stofnunar hækkar lítið eitt frá síðasta ári, en niðurstaðan nú er svipuð og 2016. Ímynd mælist nú 3,89 en mældist 3,83 fyrir ári síðan. Þrjár spurningar liggja að baki mælingu á ímynd, m.a. hvort viðskiptavinir hafi jákvæða afstöðu til vinnustaðarins, en ríflega þrír af hverjum fjórum eru sammála fullyrðingunni.

Konur meta ímynd vinnustaðarins betri en karlar gera og yngri fólk telur ímyndina einnig betri en þeir sem eldri eru.

Ánægja og stolt.

Einkunn fyrir ánægju og stolt stendur í stað frá fyrra ári, mældist nú 4,09 en 4,07 á síðasta ári. Frá 2012 hefur einkunnin hækkað um 0,16 stig (á kvarðanum 1-5). Ríflega átta af hverjum tíu gefa ánægju og stolti góða einkunn (83%). Þátturinn samanstendur af spurningum sem snúa að stolti, ánægju og hvort starfsfólk er tilbúið að mæla með vinnustaðnum. Ríflega þrír af hverjum fjórum geta mælt með sínum vinnustað. Konur geta frekar mælt með vinnustaðnum en karlar og yngri fólk frekar en eldri fólk. Stjórnendur geta frekar mælt með vinnustaðnum en almennt starfsfólk og þeir sem lokið hafa háskólanámi geta frekar mælt með vinnustaðnum en þeir sem lokið hafa grunnskólanámi auk viðbótar.

Jafnrétti

Einkunn fyrir jafnrétti er svipuð og fyrir ári, mælist nú 4,17 en 4,15 á síðasta ári. Þetta er í annað sinn sem þátturinn er mældur en ríflega 85% gefa jafnrétti góða einkunn. Þátturinn samanstendur af sex spurningum sem snúa að jafnrétti kynja, jafnréttisstefnu, jöfnum tækifærum,

jafnræði almennt, hvort konur og karlar gegni ábyrgðarstöðum og hvort fjölbreytni sé í starfsmannahópnum. Nærri 83% svarenda eru sammála því að skýr stefna sé á vinnustaðnum um jafnrétti kynja. Karlar eru sáttari við stöðu jafnréttis en konur og yngri fólk er ánægðara en eldri fólk. Þá eru stjórnendur sáttari við stöðuna en almennt starfsfólk.

Munur milli karla og kvenna

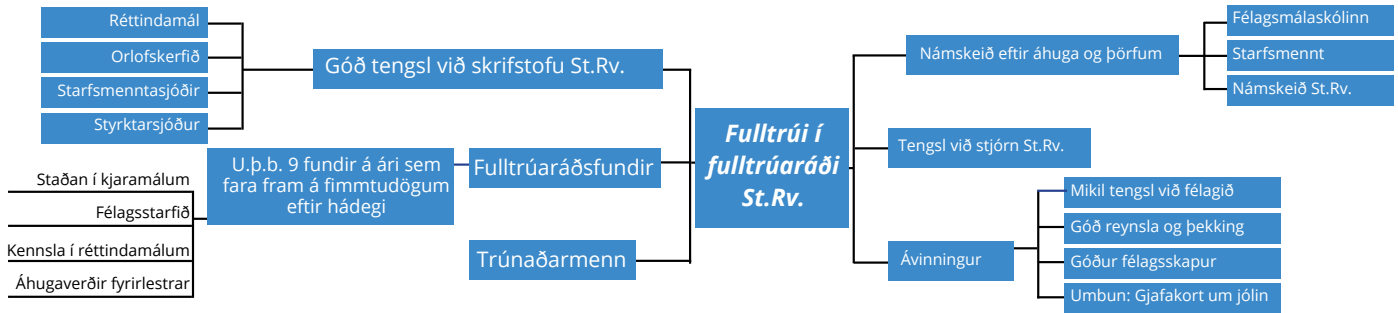
Munur er á svörum karla og kvenna á mörgum spurninganna. Konur gefa stjórnendum almennt betri einkunn. Þær eru einnig ánægðari í starfi en karlar og stoltari af vinnustaðnum. Þær hafa einnig meiri sveigjanleika í vinnu en karlar hafa. Karlar hafa á hinn bóginn jákvæðari viðhorf til launakjara og telja að jafnréttismál séu í betra horfi en konur.

Af níu þáttum gefa karlar hærri einkunn en konur á tveimur þáttum; launakjörum og jafnrétti. Konur gefa hærri einkunn en karlar á fjórum þáttum, en jafnt er á með kynjunum á þremur þáttum: Sjálfstæði í starfi, starfsanda og vinnuskilyrðum.



Kosningar í fulltrúaráð Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

Tækifæri til að bæta við sig þekkingu og hafa áhrif



Kosningar í fulltrúaráð Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar verður á tímabilinu 15. – 30. október nk. Kjörtímabilið er til tveggja ára.

Fulltrúar og/eða trúnaðarmenn gegna því mikilvæga hlutverki að vera tengiliðir milli félagsmanna á vinnustað og atvinnurekenda og milli félagsmanns og stéttarfélags. Fulltrúa/trúnaðarmanni ber að gæta þess að samningar á milli atvinnurekenda og starfsmanna séu virtir og að ekki sé gengið á rétt starfsmanna. Þeir standa þó ekki einir því starfsmenn félagsins og stjórn eru þeim til stuðnings við að leysa úr vanda sem upp kann að koma og heyrir undir starfssvið félagsins.

Félaginu er skipt upp í 15 starfsdeildir eftir starfssviðum og/eða starfssvæðum. Hver deild kys sér fulltrúa, sem ásamt stjórn félagsins mynda fulltrúaráð. Formaður félagsins er jafnframt formaður fulltrúaráðsins.

Fjöldi fulltrúa í fulltrúaráðinu endurspeglar stærð viðkomandi deildar. Þannig hefur deild með innan við hundrað félagsmenn aðeins tvo fulltrúa ásamt tveimur varamönnum en síðan bætist við einn fulltrúi fyrir hverja fimmtíu félagsmenn.

Fulltrúar eru jafnframt trúnaðarmenn á sínum vinnustöðum en vinnustaðir með fimm starfsmenn eða fleiri sem ekki hafa

kjörinn fulltrúa hafa rétt til að kjósa sér sinn eigin trúnaðarmann.

Fulltrúum stendur til boða öflug fræðsludagskrá. Nýliðanámskeið, námskeið fyrir fulltrúa og trúnaðarmenn á vegum Félagsmálaskóla alþýðu og BSRB auk styttri námskeiða. Reglulega eru svo fræðsluerindi inni á fundum fulltrúaráðsins sem eru haldnir reglulega yfir vetrartímann.

Áhugasamir félagsmenn eru hvattir til þess að bjóða sig fram í fulltrúaráð. Þú getur haft samband við kjörstjóra í þinni deild, hringt á skrifstofu félagsins eða skráð þig á heimasíðu félagsins ef þú hefur áhuga á að verða virkur þátttakandi, áhrifavaldur og fulltrúi í félaginu næstu tvö árin.

Vel heppnuð Jónsmessuferð

Jónsmessuferð Lífeyrisdeildar SFR (LSFR) var farin í lok júní og þótti takast ákaflega vel. Alls fóru um 130 félagar úr deildinni í ferðina. Farið var á þremur rútum og heimsótti hópurinn meðal annars Íslenska bæinn í Gaulverjahreppi, Þjóðveldisbæinn, Hjálparfoss og Gjána. Að lokum var snæddur kvöldverður í Ingólfskúla.



Ferð eftirlaunahóps St.Rv.

Eftirlaunahópur Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar fór í vel heppnaða sumarferð í lok júní um Borgarfjörð. Ekið var í Hvalfjörð og Saurbæ á Hvalfjarðarströnd þar sem kirkjan var skoðuð. Haldið var að Fossatúni þar sem snæddur var léttur hádegisverður og síðan lá leiðin að Barnafossum. Ekið áfram að Húsafelli, og víðar um Borgarfjörð með leiðsögn Viðars Þorsteinssonar.



Dagvistun

Ójafnræði í þjónustu sveitarfélaga

Mikill munur er á þeim dagvistunar-úrræðum sem foreldrar njóta milli sveitarfélaga og ekki ríkir jafnræði í þjónustu við börn að loknu fæðingarorlofi. Könnun BSRB sýnir að börn á Íslandi eru að jafnaði um 20 mánaða gömul þegar þau komast inn á leikskóla en samanlagt fæðingarorlof beggja foreldra er níu mánuðir.

Almennt nýta foreldrar sér dagforeldra-kerfið til að brúa bilið milli fæðingarorlofs og leikskóla, þar sem það er í boði. Það byggir á framboði einkaaðila og sveitarfélögunum ber hvorki skylda til að tryggja framboð dagforeldra né til að niðurgreiða þjónustu þeirra. Rannsókn BSRB sýnir að dagforeldrar eru aðeins starfandi í 21 af 74 sveitarfélögum á landinu, en í þeim búa um 88% íbúa landsins.

Sú staðreynd að engin lög séu um hvenær börn fá dagvistun á Íslandi sker sig úr frá öðrum Norðurlöndum þar sem lög segja til um við hvaða aldur börnum skuli boðið upp á dagvistun. Sá réttur helst í hendur við rétt foreldra til fæðingarorlofs þannig að þegar orlofinu sleppir eiga börn lögbundinn rétt á dagvistun.

Könnunin sýnir að um helmingur landsmanna býr í sveitarfélögum þar sem inntökualdur barna á leikskóla er 24 mánaða. Tæpur fimmtungur býr í sveitarfélögum sem tryggja leikskólavist fyrir börn 12 mánaða eða yngri. Álykta má út frá svörum sveitarfélaganna að



„Ísland sker sig úr frá öðrum Norðurlöndum þar sem lög segja til um við hvaða aldur börnum skuli boðið upp á dagvistun.“

flest stefni þau á að bjóða upp á pláss á leikskóla frá 12 mánaða aldri. Ljóst er að þau eru komin misjafnlega langt í áttina að því markmiði enda um átta af hverjum tíu landsmönnum búsettir í sveitarfélögum þar sem inntökualdurinn er hærri.

Hagstofutölur gefa til kynna að börn komist að meðaltali í einhverja dagvistun, t.d. leikskóla eða til dagforeldra, á bilinu 12 til 15 mánaða. Fæðingarorlof beggja foreldra er samanlagt níu mánuðir. Það bil sem flestir foreldrar þurfa að brúa með einhverjum hætti er því að jafnaði þrír til sex mánuðir. Tölurnar sýna jafnframt að langflest börn yngri en 12 mánaða eru hvorki hjá dag-

foreldrum né á leikskólum. Það sama á við um tæplega fjórðung eins árs barna. Það bendir til þess að þau séu heima hjá foreldrum sínum eða ættingjum. Almennt axla mæður mestan þunga af því að brúa þetta bil.

Tryggir ekki jafna möguleika á vinnumarkaði

Núverandi fyrirkomulag tryggir að litlu eða engu leyti að báðir foreldrar fái jafna möguleika til þátttöku á vinnumarkaði að loknu fæðingarorlofi. Ekki verður séð að jafnræði ríki um þjónustu við börn að loknu fæðingarorlofi.

BSRB leggur áherslu á að farið verði að tillögum starfshóps um framtíðarskipan í fæðingarorlofsmálum, sem skilaði niðurstöðu sinni til félagsmálaráðherra fyrir rúmu ári. Lengja verður fæðingarorlofið í 12 mánuði og tryggja með lögum rétt barna til leikskólavistar strax að þeim tíma liðnum.

Minningarorð

Fyrirverandi formaður SFR Sigríður Kristinsdóttir lést í júní síðastliðnum. Sigríður fæddist í Reykjavík 13. júlí 1943. Hún lauk sjúkraliðaprófi árið 1972 og starfaði lengst af á Landspítalanum. Eftirlifandi eiginmaður Sigríðar er Jón Torfason skjalavörður og hún lætur eftir sig þrjú uppkomin börn, barnabörn og barnabarnabörn.

Sigríður sinnti trúnaðarstörfum fyrir SFR stéttarfélag og BSBR stóran hluta starfsævinnar og var formaður SFR stéttarfélags í almannaðjónustu á árunum 1990-1996. Sigríður var alla tíð afar virk í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna og sinnti m.a. trúnaðarstörfum fyrir Rauðsokkur, Kvænnaframboðið og fleiri.

Hún var mikil baráttukona og ötul talskona þeirra sem minna máttu sín, en hún hafði um nokkurra ára skeið umsjón með Miðstöð fólks í atvinnuleit og tók þátt í fjölmörgum verkefnum sem snéru að því að bæta hag þeirra lægst launuðu.

Við hjá SFR minnumst Sigríðar sem kraftmikillar baráttu- og hugsjónakonu sem alltaf var óhrædd við að segja meiningu sína. Hún stóð vaktina allt fram á síðasta dag og blés okkur hinum baráttuvilja í brjóst. Við hjá SFR stéttarfélagi þökkum henni samfylgdina og vottum fjölskyldu Sigríðar okkar dýpstu samúð um leið og við kveðjum góða vinkonu og mikla hugsjóna- og baráttukonu.

TYND: KALLERNA (CC BY-SA 3.0)



HÖFUNDUR BH • KROSSGGATUR.GATUR.NET		↓	AFL FLANDUR	Þ	MARGVÍS- LEGIR SVELL	Ý	M	S	I	R	SAMTÖK SVALL	A	A	RAUL	V	
	SÚÐUR- ÁLFA	A	F	R	Í	K	A	KROPP AUMA	N	A	R	T	ÆTÍÐ LEIKUR	S	Í	
	NÆR ÖLL	F	L	E	S	T	GEÐNA ÖNÆÐI	A	N	S	A	LÍN GLJÁHÚÐ	H	Ö	R	
	RIS	Þ	A	K	REIÐI- HLJÓÐ SPIK	U	R	R	HEILAN SLÆMA	A	L	L	A	N	ÁRATALA	
	PAPPÍRS- BLÁÐ	Ö	R	K	UPPHEFÐ MÆLI- EINING	F	R	A	M	I	DRÁ ELDHÚS- ÁHÁLD	L	A	N	G	A
	SNÖKT	E	K	K	I	VIÐSKIPTI EIN- SONGUR	S	A	L	A	HRÖP MADUR	K	A	L	L	
		Y	ÁHRIFAVALD SLÁTTAR- TÆKI	Í	T	A	K	HEPPNI SKORDÝR	L	U	K	K	A	RÍKI Í ARABÍU	D	
	REIÐUR	I	L	L	U	R	BLADRA SKÝLI	M	A	S	A	TALA BÁTUR	T	Í	U	
	FÖNN	S	N	J	Ö	KELA BLÓMI	Í	S	A	RÖL FARVEGUR	A	R	K	TVEIR EINS IGNAÐAR- MADUR	R	R
	GELT	G	Á	DEIGUR	R	A	K	U	R	STÖÐVA SEIÐI	L	A	M	A	BUMBA	
	FÁST VIÐ	G	A	R	F	A	TILRÆÐI FRAM- KVÆNT	Á	R	Á	S	MÁNUÐUR SVÖÐUR	J	Ú	N	Í
		R	VITLEYSA FÖSTRA	R	U	G	L	HLJÓÐFERI ÆTT	S	Í	T	A	R	SAUÐA- PARI	S	
	TRÉ	R	A	U	Ð	E	I	K	LESAST Í RÖÐ	L	O	K	A	S	T	
	ANGAR	I	L	M	A	R	UMFRAM	Y	F	I	R	PÍPA	R	Ö	R	
	EFNI	T	A	U	NAGL- BITUR	T	Ö	N	G	MISTAKAST	F	E	I	L	A	

Þorvaldur Þor Björnsson er félagi í SFR og vinnur á Náttúrufræðistofnun. Þar sinnir hann m.a. starfi hamskera auk fjölda annarra verkefna. Hann hefur starfað þar allar götur síðan 1995 og líkar vel. Þorvaldur segist fá góða hjálp við lausn gátunnar. „Það er eiginlega eiginkonan sem á heiðurinn.“



8		5	2	1	4		9	
		2	5			4		
6								
	9	3	4	8		6		5
					7	8	4	1
	8	4	6	5		2		
		1		4				3
	3					9	5	
	5			9				

			7					
		9			5			6
	8	7		9				
	1						3	
2		4			8		7	
6			3					1
	4						1	8
7			6					3

					6			
		4	7		3		1	8
		7	8		2	4		
					5	2		
5								
		8			7		3	
9	7			2				1
			3				9	
1				9				6

Erfiðari

MYND: DETLEF BEYER (CC BY-SA 3.0)

HÖFUNDUR BH • KROSSGATUR.GATUR.NET

						UNGFRÚ	FRAM-BURÐUR	UM-HYGGJA	↩	SKAPI	↩	INN-KIRTILL	NEÐAN VIÐ	FERÐALAG
						TILKIPPI-LEGUR				LÍTID				
						REIÐHLJÓÐ								
								EFTIRGJÖF						
								BJÚGA						
						TRÉ			VIRÐI					
									SNÁÐA					
						VERSLAÐ					ERFIÐI			
						KVABBA					GJALD-MIÐILL			
	↓	SÁÐJÖRÐ	↩	PLANTA						BLUNDA			6	
		ÁMÆLA		ÓNEFNDUR						HRÆÐSLA				
MERKING							MIKILL					KAUPS	VEFENGJA	Í RÖÐ
							MARR							
GÆÐ-VONSKA							HNÝTTI				EINS OG			
							MARGSKONAR				FARMUR			
BLÓÐ-HLAUP				SKEPNA				IDJA	5					
				RIFTUN				FJALLS-TINDUR						
VÖRU-MERKI			ÁSAMT					SLÆMA						VIÐ-BURÐUR
			FLAUMUR					SKÓFLA						
LEIKUR				4	SKÆR					ELDHÚS-ÁHALD				
					STAGL					ÓBUNDINN				
		GÁÐU					FLÍK					TVEIR EINS		
		BEKENNA					STUNDIR					ÞAKA		
NEYTA						HEPPNAST							FRÆÐARI	
						BAKTAL								
ÞREK-VIRKI				LEYFI				TVÍHLJÓÐI			KÚGUN			
				TRUFLUN				Á FÆTI			HLIÐ			
STRÍÐNI			SMÁN						SPÝTA		1			
			LEIFTUR						HÓFDÝR					
AD-RAKSTUR				GÓLA						ÖNN				HÆLA
				URGUR						TIKKA				
		LÆNA	3					ÞROT						
		TÖFFARI						RÍKI DAUÐRA						
TAMINN							TALA			2		SKYLDIR		
							TVEIR EINS					TÍMABIL		
STARTARI						AFGANGUR					TÍMABILS			
ÖGN				DANS					EFTIRRIT					

Verðlaunakrossgáta. Krossgátan er fastur liður í Blaði stéttarfélaganna, félagsmönnum vonandi til ánægju. Hægt er að senda inn réttar lausnir og dregið verður úr þeim sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 5. nóvember næstkomandi. Verðlaunin eru val á milli peningaupphæðar (12.000 kr.) eða helgardvalar í orlofshúsum félaganna frá 15. september til 1. maí að undanskildum páskum, jólum og áramótum. Nægilegt er að senda svarið ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri til St.Rv. eða SFR, Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlegast merkið umslagði „Krossgáta“. Einnig má senda svar á netfangið krossgata@bsrb.is



A-DEILD LSR

eftir 1. júní 2017

Nánari upplýsingar á www.lsr.is



Upplýsingar um breytingar á A-deild LSR er hægt að sækja inn á vef LSR.

Sjóðfélögum er ávallt velkomið að hafa samband við LSR til að fá ráðgjöf um lífeyrismál.



LSR

Lífeyrissjóður
starfsmanna ríkisins

Engjateigi 11
105 Reykjavík
Sími: 510 6100
Fax: 510 6150
lsr@lsr.is

www.lsr.is