



Launagreining í ferðaþjónustu



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Gunnar Alexander Ólafsson
Jóhannes B. Pétursson
Árni Sverrir Hafsteinsson
Þórunn Unnur Birgisdóttir
Gauti Skúlason
Aðalheiður Björk Sigurdórsdóttir Pedersen

Umsjón með útgáfu: Vilhjálmur Egilsson

Formáli

Launagreining í ferðaþjónustu er viðfangsefni þessarar skýrslu sem er eitt af fjórum rannsóknarverkefnum í samstarfi Háskólans á Bifröst og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins.

Markmið rannsóknarinnar er að gera greiningu á launum í ferðaþjónustunni og bera laun í greininni saman við laun í öðrum greinum. Þetta er gert til að varpa ljósi á stöðu starfa í ferðaþjónustu samanborið við aðrar greinar.

Skýrslan nýtist öllum þeim sem starfa í ferðaþjónustu, hvort sem um er að ræða fyrirtæki eða starfsfólk. Hún eykur skilning á stöðu ferðaþjónustunnar á vinnumarkaðnum og starfsumhverfi hennar.

Þessi skýrsla er unnin samkvæmt samningi milli Háskólans á Bifröst og atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins. Fjöldmargir einstaklingar og stofnanir hafa komið að gerð

þessarar skýrslu. Af hálfu Háskólans á Bifröst unnu einkum þeir

Gunnar Alexander Ólafsson verkefnastjóri, Jóhannes B.

Pétursson viðskiptafræðinemi, Árni Sverrir Hafsteinsson

sérfræðingur, Þórunn Unnur Birgisdóttir lögfræðinemi, Gauti

Skúlason stjórnmálafræðinemi og Aðalheiður Björk

Sigurdórsdóttir Pedersen viðskiptafræðinemi.

Vilhjálmur Egilsson, rektor, hafði umsjón með

starfinu.



Ábendingar

1. Auka má framboð á námi fyrir fólk sem starfar í ferðaþjónustu í samræmi við nýja stefnu stjórnvalda í ferðamálum, Vegvísi í ferðaþjónustu.
2. Endurvekja ætti samstarf Ríkisskattstjóra, verkalyðshreyfingarinnar og Samtaka atvinnulífsins sem gekk undir nafninu *Stendur þú skil á þínu*, til að auka gæði skattskila fyrirtækja í ferðaþjónustu.
3. Skerpa þarf á lagalegu umhverfi og upplýsingagjöf vegna hlunninda, með það að markmiði að auðvelda útreikning á hvað beri að telja til tekna hverju sinni.
4. Huga þarf að fræðslu erlends starfsfólks við ferðaþjónustu hérlandis bæði varðandi faglega fræðslu, sem og varðandi réttindi og skyldur á vinnumarkaði.
5. Skýra má stöðu svokallaðs jafnaðarkaups í kjarasamningum en það er algengt í ferðaþjónustu og umgjörð þess óskýr.
6. Huga þarf að tölfræði og rannsóknum á vinnumarkaði í ferðaþjónustu enda skapa ólíkar atvinnugreinar ferðaþjónustunnar, fjöldi hlutastarfsfólks og þeirra sem starfa hluta úr ári áskoranir umfram aðrar atvinnugreinar.

Efnisyfirlit

Inngangur	6
Aðferðafræði.....	9
Kjarasamningar og laun	11
Kjarasamningar.....	11
Ráðningarsamningar	11
Jafnaðarkaup	12
Reglur um hlunnindi.....	12
Launagreining.....	15
Gögn frá Eflingu	15
Dreifing launa árið 2014	16
Dreifing launa þeirra sem störfuðu 10 mánuði eða fleiri árið 2014	18
Dreifing launa – 2010 til 2014	20
Dreifing launa þeirra sem unnu hluta úr ári 2010 til 2014.....	21
Launamunur kynjanna.....	23
Gögn frá Ríkisskattstjóra.....	25
Samantekt úr launakönnunum	30
Viðtöl við forsvarsmenn fyrirtækja og forystuaðila stéttarfélaga	31
Samantekt viðtala við forsvarsmenn fyrirtækja	31
Samantekt viðtala við forystuaðila stéttarfélaga	34
Niðurstöður	39
Heimildaskrá	42
Lagaskrá.....	43
Viðaukar	44
Viðauki 1	44
Viðauki 2.....	45

Myndaskrá

Mynd 1: Fjöldi ferðamanna árin 2009-2015.....	7
Mynd 2: Dreifing launa í ferðaðjónustu árið 2014 .	16
Mynd 3: Dreifing launa í ferðaðjónustu árið 2014 .	17
Mynd 4: Dreifing launa þeirra sem störfuðu 10 mánuði eða fleiri á árinu 2014 ..	19
Mynd 5: Dreifing launa í ferðaðjónustu eftir árum (2010-2014) ..	20
Mynd 6: Dreifing launa þeirra sem störfuðu 6 mánuði eða fleiri á árunum 2010-2014 ..	21
Mynd 7: Miðgildi launa eftir störfuðum mánuðum í hverjum atvinnuflokkum ..	22
Mynd 8: Samanburður á miðgildi mánaðarlauna karla, kvenna og allra ..	23
Mynd 9: Laun karla og kvenna innan ferðaðjónustunnar eftir atvinnufl. árið 2014 ..	24
Mynd 10: Mánaðarlaun allra, óháð atvinnugrein, á árunum 2008-2014 ..	26
Mynd 11: Miðgildi árslauna í ferðaðjónustu og allra eftir landshlutum ..	27
Mynd 12: Mánaðarlaun í ferðaðjónustu eftir atvinnuflokkum ..	28
Mynd 13: Samanburður á mánaðarlaunum allra og ferðaðjónustunnar ..	29

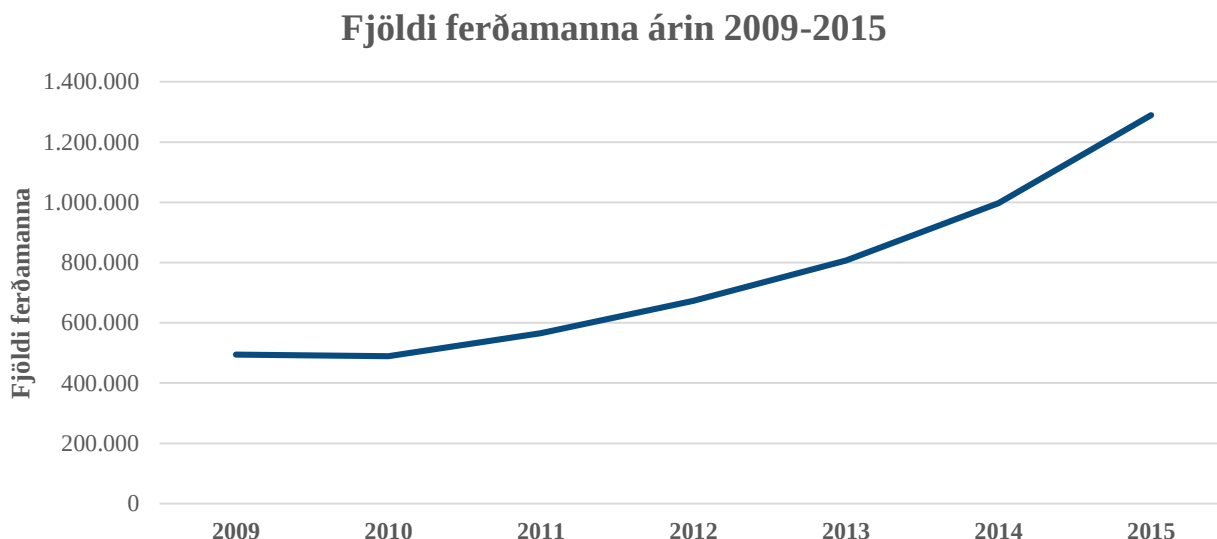
Inngangur

Ferðapjónustan er ung atvinnugrein á Íslandi samanborið við hefðbundnari atvinnugreinar eins og sjávarútveg, iðnað og landbúnað. Lengi vel var ferðapjónusta, þjónustustarfsemi sem fór fram aðallega á sumrin. Ferðaskrifstofa ríkisins hafði framan af síðustu öld einkaleyfi til að veita erlendum ferðamönnum ferðaskrifstofupjónustu. Seinustu árin hefur orðið bylting í þróun ferðapjónustunnar, ferðamannatími hefur lengst til muna og á SV-horni landsins er ferðapjónusta orðin heilsársstarfsemi. Hugtakið ferðapjónusta nær yfir margar ólíkar atvinnugreinar sem eiga það sameiginlegt að þjónusta ferðamenn. Þetta eru atvinnugreinar sem sinna hópþjónustu, flugi, gistiþjónustu, veitingapjónustu, afþreyingu o.s.frv.

Þann 6. október á síðasta ári kom út ný stefna stjórnvalda í ferðamálum, *Vegvísir í ferðapjónustu*. Í stefnunni koma fram áherslur stjórnvalda til næstu fimm ára þar sem gert er ráð fyrir áframhaldandi uppbyggingu ferðapjónustunnar og miklum sóknarfærum samhliða uppbyggingunni, m.a. til jákvæðrar byggðapróunar. Áherslupættir stefnunnar, sem unnin var í samráði við hagsmunaaðila, snúa að samhæfðri stýringu ferðamála, jákvæðri upplifun ferðamanna, áreiðanlegum gögnum, náttúruvernd, hæfni og gæðum, aukinni arðsemi og dreifingu ferðamanna. Í stefnunni er kafli um áherslur til að auka hæfni og gæði innan ferðapjónustunnar. Því þarf að leggja áherslu á, í þeirri vegferð sem framundan er, að auka hæfni, færni og þekkingu þeirra sem vinna í ferðapjónustu svo hægt sé í auknum mæli að laða hæft starfsfólk að greininni. Í stefnunni er lagt til að efla hagnýtt nám og að gerðar verði mannaflaáætlanir fyrir ferðapjónustu í hverjum landshluta. Aukin hæfni og gæði í ferðapjónustunni ættu að leiða til minni starfsmannaveltu í ferðapjónustunni og um leið auka hlutfall háskólamenntaðs starfsfólks í greininni (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið og Samtök ferðapjónustunnar, 2015).

Þrátt fyrir vaxandi umfang og mikilvægi ferðapjónustunnar hafa rannsóknir og þróun í greininni ekki verið í samræmi við mikilvægi hennar. Erlendum ferðamönnum hefur fjölgað

mikið undanfarin ár með samsvarandi efnahagslegum áhrifum. Ef fjölgun ferðamanna er skoðuð kemur í ljós að þeim hefur fjölgað úr 493.900 (árið 2009) í tæplega 1.300.000 (árið 2015) sem er tæplega þreföldun. Sjá mynd nr. 1. um fjölda ferðamanna (Ferðamálastofa, e.d.).



*Mynd 1: Fjöldi ferðamanna árin 2009-2015.
Heimild: Ferðamálastofa, e.d.*

Ein mælieining til að skoða aukin umsvif í ferðaþjónustu er að skoða yfirlit yfir skráð fyrirtæki. Skráðum fyrirtækjum á Íslandi fjölgaði um 15,6% á árunum 2008-2014 óháð atvinnugrein, en fyrirtækjum sem starfa í ferðaþjónustu fjölgaði hlutfallslega meira eða um 48% að meðaltali (Hagstofa Íslands, e.d. -b).

Landfræðileg staðsetning fyrirtækja í ferðaþjónustu hefur áhrif á starfsumhverfi þeirra. Fyrirtæki sem eru staðsett á SV-horni landsins hafa meiri möguleika á að halda úti starfsemi allt árið og dreifa föstum kostnaði jafnt yfir árið en þau fyrirtæki sem eru staðsett á öðrum stöðum á landinu. Aftur á móti hefur stærð og staðsetning fyrirtækja óljós áhrif á arðsemi þeirra (Gunnar Alexander Ólafsson o.fl., 2015). Fyrirtæki sem eru utan SV-hornsins starfa frekar yfir hásumarið sem er aðaltími ferðaþjónustunnar (júní-ágúst). Þessi staðreynd hefur áhrif á launasamsetningu fyrirtækjanna, þar sem þau treysta frekar á starfsmenn í sumarstörfum en þau fyrirtæki sem geta ráðið fasta starfsmenn til sín yfir allt árið.

Margir þættir hafa áhrif á launasamsetningu hjá fyrirtækjum. Í rannsókn þessari var reynt að greina þá þætti sem hafa áhrif á launamyndun hjá fyrirtækjum. Rætt var við bæði forsvarsmenn fyrirtækja og stéttarféлага auk þess sem viðeigandi gögn voru skoðuð.

Í samningi Háskólans á Bifröst við atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið kemur fram að tilgangur rannsóknarinnar er að gera greiningu á launum mismunandi starfa í ferðaþjónustu og bera saman við aðrar greinar til að varpa ljósi á stöðu starfa í ferðaþjónustu samanborið við aðrar greinar.

Verkþættir:

1. Fara þarf yfir hvaða talnaefni er fyrir hendi og hvernig það nýtist. Eins þarf að fara yfir opinberar tölur og launakannanir annarra aðila s.s. stéttarféлага og fagféлага.
2. Ákveða hvort og hvaða sérkeyrslur á launaupplýsingum þarf að biðja um frá Ríkisskattstjóra eða Hagstofu.
3. Greina hvaða kannanir er þörf á að gera og framkvæma þær ef unnt er.
4. Setja fram niðurstöður um launagreiðslur í ferðaþjónustu í samanburði við aðrar atvinnugreinar sem varpa ljósi á stöðu ferðaþjónustunnar að þessu leyti.

Aðferðafræði

Framkvæmd greiningar á launum í mismunandi störfum í ferðaþjónustu er verðugt verkefni. Við vinnslu á gögnum um ákveðin störf var stundum erfitt að skilgreina hvort tiltekið starf tilheyrði ferðaþjónustu eða annarri þjónustu. Sem dæmi má nefna atvinnubílstjóra, bílstjórar hjá Mjólkursamsölunni starfa ekki við ferðaþjónustu á meðan rútubílstjórar starfa við ferðaþjónustu. Það getur því verið erfitt að greina hópana í sundur í opinberum hagtölum og launakönnunum.

Í skýrslunni var víða leitað fanga. Vinnslu skýrslunnar var skipt niður í nokkra þætti.

1. Atvinnugreinaflokkun var skoðuð og ferðaþjónustugreinar skilgreindar.
2. Skoðuð voru gögn um launagreiningu í ferðaþjónustu frá stéttarfélögum. Stéttarfélagið Efling lagði til launagögn og kunna skýrsluhöfundar þeim þakkir fyrir.
3. Rætt var við opinbera aðila um fyrirliggjandi greiningarvinnu; Hagstofu Íslands og Ríkisskattstjóra. Ríkisskattstjóri lagði til gögn úr staðgreiðslu skatta einstaklinga og fær þakkir fyrir.
4. Tekið var úrtak fyrirtækja í ferðaþjónustu, samtals 21 fyrirtæki. Þar af voru tvö fyrirtæki í veitingaþjónustu, sex fyrirtæki í afþreyingastarfsemi, sex fyrirtæki í hótélrekstri, tvær ferðaskrifstofur, þrjú fyrirtæki í farþegaflutningum og tvær bílaleigur. Viðtöl voru tekin við forsvarsmenn allra þessara fyrirtækja. Þess var gætt að ákveðinn fjöldi (2-6) fyrirtækja væri í heilsársrekstri annars vegar og hins vegar í árstíðabundnum rekstri. Einnig var þess gætt að hafa fyrirtæki sem störfuðu á SV-horni landsins sem og á öðrum stöðum á landinu. Þannig var reynt að ná nægilegri breidd í reynslu og viðhorfum en jafnframt nauðsynlega dýpt í viðtölum við hvern og einn.
5. Rætt var við forsvarsmenn fyrirtækja í úrtakinu og lagður fyrir þá spurningalisti (sjá viðauka 1) til að fá þeirra sýn á launamál innan fyrirtækisins.

6. Rætt var við forsvarsmenn þriggja stéttarfélaga um launamál í ferðapjónustu og lagður fyrir þá spurningalisti (sjá viðauka 2).
7. Í niðurstöðum eru ábendingar til fyrirtækja og stjórnvalda um hvað megi bæta varðandi launamál í ferðapjónustu.

Kjarasamningar og laun

Í kaflanum er fjallað um hvernig launamyndun verður til á markaði og gerð kjarasamninga. Fjallað verður um ráðningarsamninga, jafnaðarkaup og gerð grein fyrir reglum um hlunnindi. Kaflinn varpar ljósi á að samskipti á vinnumarkaði byggja á ákveðnum leikreglum og skipulagi.

Kjarasamningar

Hugtakið kjarasamningur: „Kjarasamningur er skriflegur samningur sem gerður er á milli stéttarfélags annars vegar og atvinnurekanda, félags atvinnurekanda eða sambands atvinnurekanda hins vegar um kaup og kjör og nær til allra þeirra launamanna sem vinna á félagssviði stéttarfélagsins“ (Lára V. Júlíusdóttir, 2012).

Kjarasamningar eru samningar milli tveggja eða fleiri aðila. Eitt megin einkenni kjarasamninga er að launþegar semja ekki hver og einn við atvinnurekendur þar sem stéttarfélög sjá um kjaraviðræður fyrir þeirra hönd. Kjarasamningar ná yfir grunnréttindi launþega eins og lágmarkslaun, vinnu- og hvíldartíma (Ingibjörg Eðvaldsdóttir, 2009).

Kjarasamningur bindur ekki aðeins félagsmenn þess stéttarfélags sem hann gera, heldur einnig alla þá sem vinna þau störf sem samningur tekur til á félagssvæðinu (Lára V. Júlíusdóttir, 2012).

Samkvæmt 2. málsl. 1. mgr. 1. gr. laga nr. 50/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, skulu samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en almennir kjarasamningar kveða á um, vera ógildir.

Ráðningarsamningar

Ráðningarsamningur er persónulegur samningur sem launamaður gerir við atvinnurekanda þegar hann ræður sig til starfa. Ráðningarsamningur er ekki formbundinn en á að vera skriflegur þótt stundum sé misbrestur þar á. Yfirleitt eru efnisleg tengsl á milli persónubundins ráðningarsamnings og kjarasamnings sem unnið er eftir, óheimilt er að semja um lakari kjör í

ráðningarsamningi en kjarasamningi. Eru slík ákvæði ógild eins og fram kemur í 2. máls. 1. mgr. 1. gr. laga nr. 50/1980. Þeir þættir sem skipta máli í ráðningarsamningi eru því einungis þeir þættir sem lúta að betri kjörum starfsmanns (Lára V. Júlíusdóttir, 2012).

Jafnaðarkaup

Ekkert er til í kjarasamningum sem heitir jafnaðarkaup. Jafnaðarkaup þekkist aðallega í verslunarstörfum og ferðapjónustu, en þekkist þó einnig í öðrum atvinnugreinum (Stéttarfélagið Báran, 2012). Algengt er að ákveðið meðaltal sé fundið út hjá fólki sem starfar í blandaðri vinnu, þ.e. dag-, kvöld- og helgarvinnu.

Á Íslandi er samningafrelsi, en í 1. gr. laga nr. 7/1936 um samningsgerð, umboð og ógilda löggerninga, er kveðið á um að beita skuli lögunum, ef annað leiðir ekki af löggerningunum sjálfum eða af verslunartísku eða annarri venju. Þó er heimilt að semja um betri laun en kveðið er á um í kjarasamningum en ekki er heimilt að semja um lakari laun samkvæmt 2. málsl. 1. mgr. 1. gr. laga nr. 50/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

Jafnaðarkaup er því heimilt svo lengi sem launamenn fá betri eða jafngóð laun en þeir hefðu fengið ef þeir væru á kaupi eftir hefðbundnum töxtum samkvæmt kjarasamningi. Vinnuveitendur sem greiða launamönnum jafnaðarkaup þurfa að sýna fram á að svo sé.

Að mati stéttarféлага hefur verið brotið á starfsfólki varðandi jafnaðarkaup og hafa þau þurft að sækja leiðréttingu á launum fyrir félagsmenn sína svo hundruðum skiptir. Stéttarfélögin, t.a.m. Starfsgreinasambandið hafa unnið að því að vekja launamenn til umhugsunar um þeirra réttindi (Starfsgreinasamband Íslands, 2014).

Reglur um hlunnindi

Ákveðnar reglur gilda um mat á hlunnindum til skattlagningar. Í 7. gr. laga nr. 90/2003, um tekjuskatt¹, segir að endurgjald fyrir hvers konar vinnu, starf eða þjónustu, án tillits til

¹ Hér eftir skattalög

viðmiðunar, sem unnin er af hendi fyrir annan aðila skuli teljast til skattskyldra tekna. Undir þetta falla m.a. fríðindi og hlunnindi.

Ríkisskattstjóri gefur út reglur um mat á hlunnindum í upphafi hvers árs sbr. 118. gr. skattalaga. Skattmatið nær til allra þeirra sem njóta hlunninda eða annarra gæða sem telja á til tekna og þarf að meta til verðs, gildir þetta óháð því starfssambandi sem er á milli þess sem lætur af hendi og þeim sem nýtur hlunnindanna sbr. 1. mgr. reglna um skattmat vegna tekna manna tekjuárið 2015 nr. 1173/2014.² Þegar talað er um hlunnindi er átt við hlunnindi og fríðindi tengd starfinu, sem starfsmaður getur nýtt sér án þess að greiða fyrir þau fullt verð, þá skiptir ekki máli hvort launþeginn fær eitthvað til eignar, afnota, láns eða neyslu sbr. 1. gr. skattmatsins (Stjórnartíðindi, 2014).

Í 2. gr. skattmats er fjallað um sérstakt tekjumat en þar er kveðið á um að öll hlunnindi og fríðindi sem starfsmaður fær frá launagreiðenda til einkaparfa eru lögð að jöfnu við laun hjá viðkomandi starfsmanni og ber að telja þessi hlunnindi til tekna og miða við gangverð eða markaðsverð (Stjórnartíðindi, 2014).

Telja verður til tekna öll þau gæði sem mönnum hlotnast og verða metin til peningaverðs, það skiptir þá ekki máli hvaðan þau koma eða í hvað formi þau eru sbr. 1. gr. skattmats. Skal meta þessi gæði til tekna á gangverði eða markaðsverði á hverjum tíma nema þau falli undir sérstakt tekjumat sbr. 2. kafla skattmatsins. Ef greiðsla er látin af hendi vegna hlunninda, sem er lægri en skattmatið eða gangverðið skal telja þann mismun til tekna (Stjórnartíðindi, 2014). Grein 2.7 í skattmati fjallar um fæði. Þar er kveðið á um að ef vinnuveitandi sér starfsmanni (eða fjölskyldu starfsmanns) fyrir fæði sem starfsmaður þarf ekki að greiða fyrir á að meta það til skattskyldra tekna samkvæmt matsfjárhæð sem ákvörðuð er árlega í skattmati. Ef starfsmaður hins vegar greiðir fyrir fæði ber að taka tillit til þess. Ef starfsmaður greiðir hærra verð fyrir máltíðir en matsfjárhæðir ríkisskattstjóra þá telst ekkert til tekna. Ef greitt er lægra verð en

² Hér eftir skattmat

nemur matsfjárhæðum þá ber að telja mismuninn til tekna (Stjórnartíðindi, 2014). Greidda fæðispeninga á hins vegar að telja til skattskyldra launatekna án nokkurs frádráttar (Ríkisskattstjóri, e.d.).

Grein 2.3 í skattmati fjallar um bifreiðahlunnindi, er þar kveðið á um að færa skuli til tekna hjá starfsmanni umráð hans yfir bifreið launagreiðanda. Segir þá einnig að færa skuli á sama hátt til tekna hjá einstaklingi umráð yfir bifreið sem er í eigu rekstraraðila þó svo ekki sé um launagreiðslur að ræða að öðru leyti (Stjórnartíðindi, 2014).

Um takmörkuð afnot segir að ef starfsmaður hafi haft afnot af bifreið launagreiðanda síns og honum er einungis heimilt að nota hana utan vinnutíma til aksturs milli heimilis og vinnustaðar og til einstakra tilfallandi afnota þá teljist hann hafa takmörkuð afnot af bifreiðinni, enda sé hún að öðru leyti notuð í daglegum rekstri launagreiðanda. Takmörkuð afnot skulu metin til tekna miðað við 116 kr. á hvern ekinn kílómetra (Stjórnartíðindi, 2014).

Það getur verið erfitt fyrir hinn almenna borgara að átta sig á því hvenær gefa eigi hlunnindi upp til tekna og hvenær ekki. Skattalögin og allt umhverfið í kringum lögin, reglugerðir og skattmöt geta verið mjög flókin. Séu bifreiðahlunnindi tekin sem dæmi getur verið erfitt að átta sig á því hvenær um full eða takmörkuð afnot er að ræða. Ef umhverfið í kringum hlunnindi væri einfaldað yrði mun auðveldara að reikna til tekna það sem ber í hverju og einu tilfelli. Hafa ber þó í huga að fríðindi og hlunnindi eru mismunandi eftir stéttarfélögum og kjarasamningum.

Launagreining

Til að varpa ljósi á laun í atvinnugreinum ferðapjónustu, dreifingu þeirra eftir landshlutum, kyni og atvinnuflokkum voru fengin gögn frá stéttarfélaginu Eflingu og Ríkisskattstjóra. Gögn frá Eflingu innihalda færslugögn launa eftir mánuðum úr sex ÍSAT-2008 atvinnuflokkum sem teljast til ferðapjónustugeirans. Gögn frá Ríkisskattstjóra innihalda meðaltöl, miðgildi, fjórðungs- og tíundamörk launatalna atvinnugreina sem teljast til ferðapjónustu, auk launatölur allra flokka, sundurliðuð eftir landshlutum.

Gögn frá Eflingu

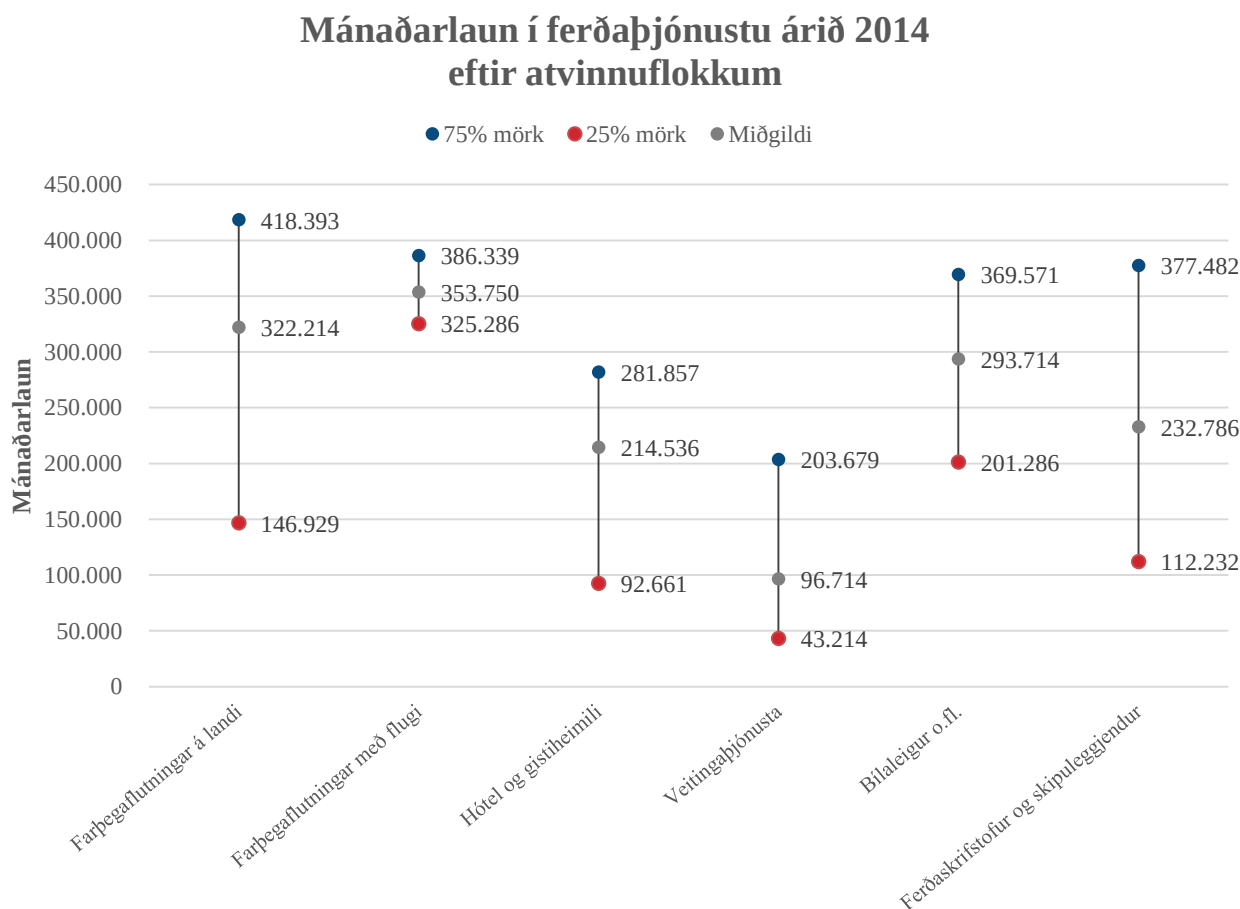
Gögn frá Eflingu eru mánaðarleg færslugögn, sundurliðuð eftir atvinnuflokkum, kyni og aldri. Tölurnar eru launatölur reiknaðar út frá iðgjöldum.

Félagsmenn Eflingar koma úr mörgum áttum atvinnulífsins og árið 2014 var fjöldi launagreiðanda yfir 1800 (Efling Stéttarfélag, e.d.). Margir framlínustarfsmenn í ferðapjónustu eru í Eflingu en þó einungis á höfuðborgarsvæðinu (utan þess í Starfsgreinasambandinu) og eru gögn frá Eflingu því fremur lýsandi fyrir ferðapjónustu á höfuðborgarsvæðinu en á landinu í heild. Verður dreifing launa eftir landsvæðum því ekki leidd af gögnum frá Eflingu.

Dreifing launa árið 2014

Ferðapjónusta er árstíðabundin starfsemi og jafnframt vinna margir hlutastörf innan greinarinnar. Því er mikil dreifing í grunnögnum fyrir laun í ferðapjónustu. Til að varpa ljósi á þessa dreifingu verða fyrst sýndar tölur yfir laun án þess að leiðrétta sérstaklega fyrir því þegar starfsmenn unnu fáa mánuði á ári en neðar í kaflanum eru þeir sem unnu fleiri mánuði ársins eingöngu sýndir. Gögnin eru unnin með þeim hætti að fyrir hvern og einn starfsmann er tekið meðaltal launa þeirra mánaða sem unnir voru yfir árið, að því loknu er reiknað miðgildi, fjórðungs- eða tíundarmörk allra starfsmanna.

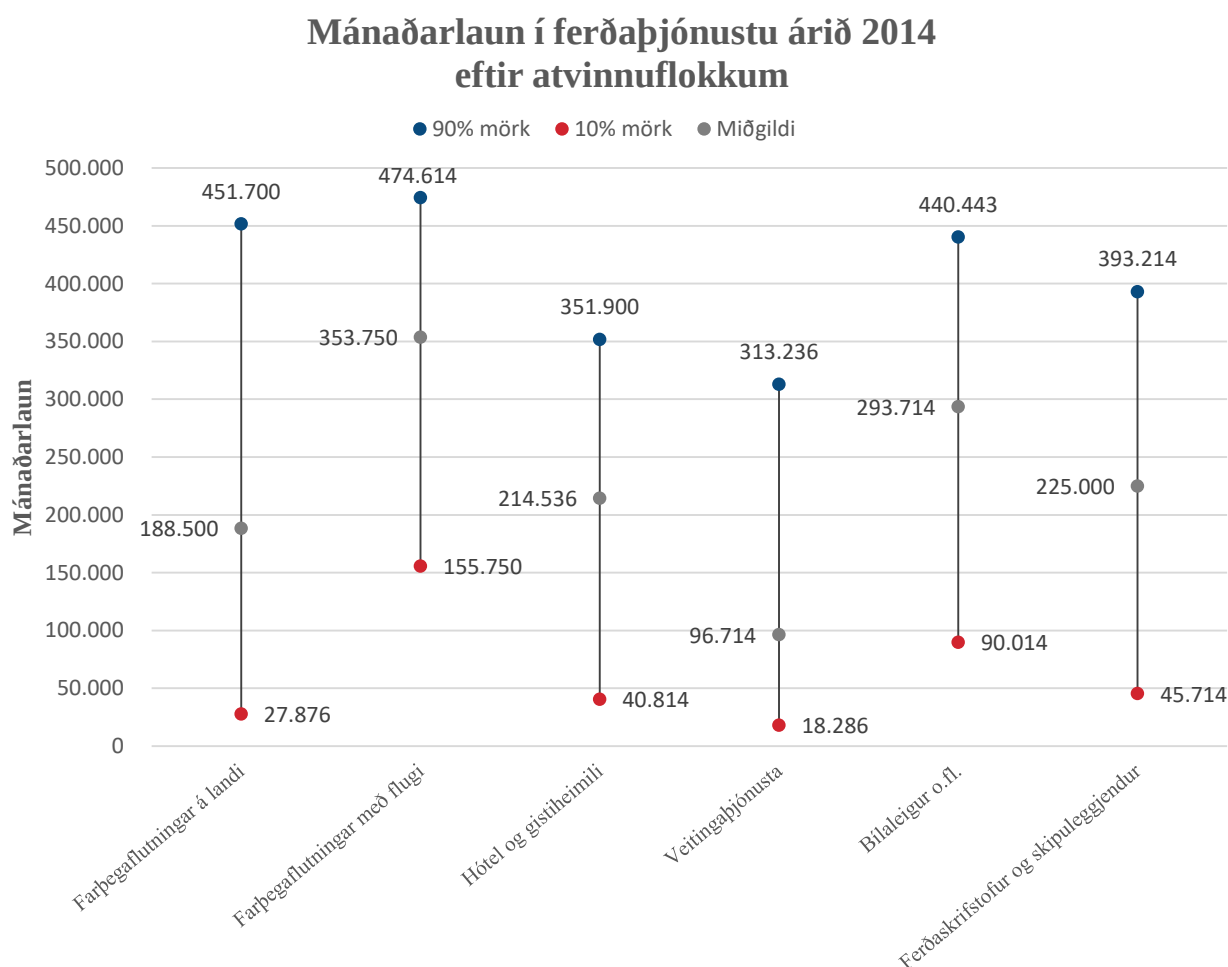
Á mynd tvö hér að neðan má sjá dreifingu launa í ferðapjónustu árið 2014. Á myndinni má sjá fjórðungsmörk og miðgildi mánaðarlauna þeirra starfsmanna sem unnu einn til tólf mánuði á árinu 2014.



Mynd 2: Dreifing launa í ferðapjónustu árið 2014. Miðgildi, fyrstu og þriðju fjórðungsmörk.
Heimild: Efling-stéttarfélag.

Sjá má að miðgildi launa þeirra starfsmanna innan Eflingar sem störfuðu við ferðaþjónustu árið 2014 eru á bilinu frá 96.714 kr. í atvinnuflokknum veitingaþjónusta upp í 353.750 kr. í atvinnuflokknum farþegaflutningar með flugi. Laun í veitingaþjónustu skera sig þó nokkuð úr og eru langlægst samanber öll mörk og jafnast miðgildi launa innan flokksins á við fjórðungsmörk í flestum öðrum atvinnuflokkum. Hér skal þó tekið fram að gögnin eru ekki leiðrétt með tilliti til starfshlutfalls né því ef starfsmenn unnu hluta úr ári. Flokkurinn farþegaflutningar með flugi hefur að geyma hæstu launin og er munurinn á þeim flokki og flokki veitingaþjónustu mjög mikill.

Mynd þrjú sýnir fyrstu og þriðju tíundarmörk og miðgildi mánaðarlauna hjá þeim starfsmönnum sem unnu einn til tólf mánuði á árinu 2014.



Mynd 3: Dreifing launa í ferðaþjónustu árið 2014. Miðgildi og tíundarmörk.
Heimild: Efling-stéttarfélag.

Neðstu tífundarmörk þeirra sem voru í Eflingu árið 2014 innan ferðapjónustugeirans eru á bilinu 18.286 kr. og 90.014 kr. og tilheyra þau hlutastarfsmönnum sem jafnframt unnu hluta úr ári. Efstu tífundarmörk eru á bilinu 313.236 kr. og 474.614 kr. Hæstu launin, 474.614 kr. eru í atvinnuflokknum farþegaflutningar með flugi og lægstu launin, 18.286 kr. eru í veitingapjónustu. Tekjudreifing innan farþegaflutninga á landi er mjög mikil, hæstu launin þar eru 451.700 kr. en lægstu launin, 27.876 kr.

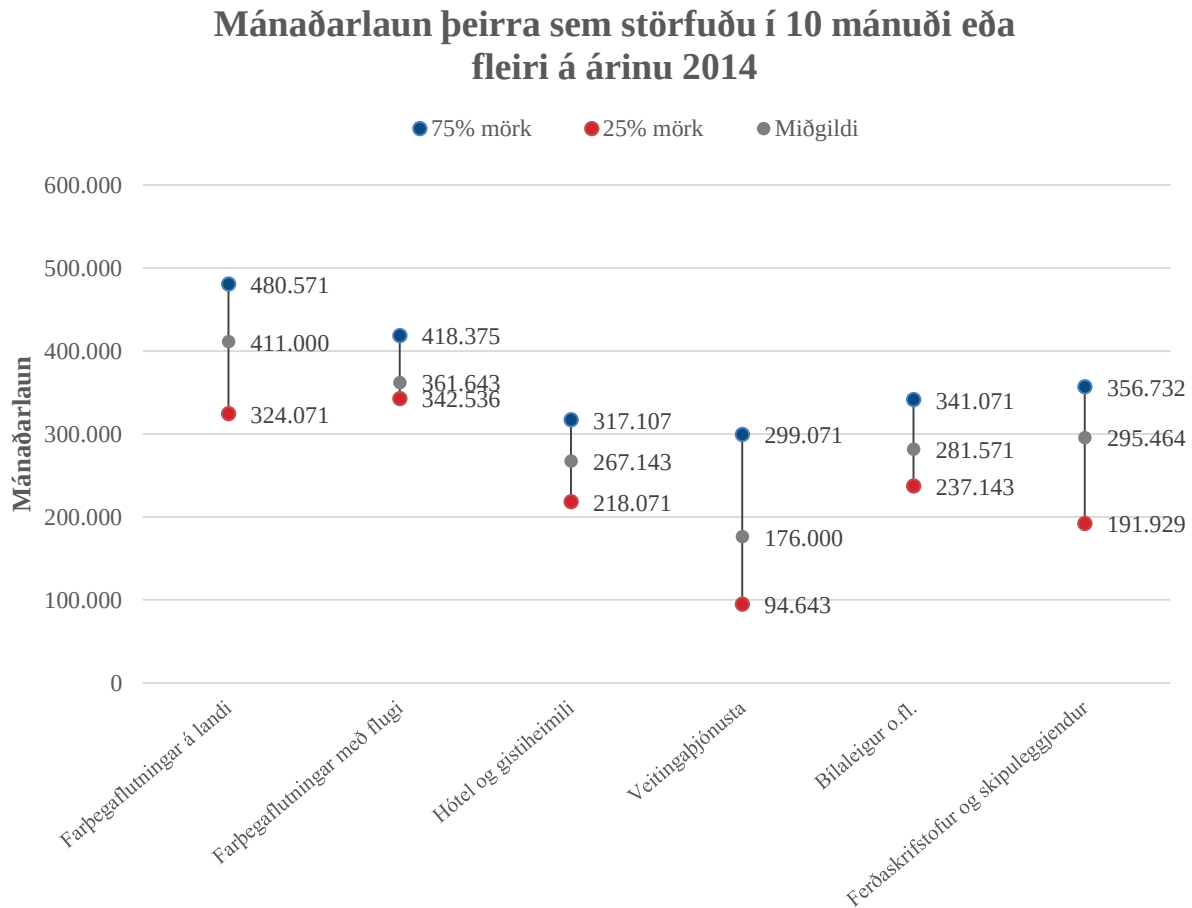
Taka ber því með fyrirvara að á mynd tvö og þrjú kemur hvorki fram lífaldur, starfsaldur né fjöldi mánaða unnin á ári. Það skekkir tölurnar á þann hátt að bilið milli fyrstu fjórðungsmarka og þriðju fjórðungsmarka verður mjög breitt. Ástæða þess er sú að fyrstu fjórðungsmörk gætu verið að lýsa einhverjum sem hafði stuttan starfstíma og bæði lágan líf- og starfsaldur. Á meðan þriðju fjórðungsmörkin gætu lýst einhverjum sem hefur langan starfstíma og bæði háan líf- og starfsaldur. Við slíkar aðstæður telst það sennilega eðlilegt að sá sem er með langan starfstíma og bæði háan líf- og starfsaldur sé með mun hærri laun en sá sem er með stuttan starfstíma og bæði lágan líf- og starfsaldur.

Dreifing launa þeirra sem störfuðu 10 mánuði eða fleiri árið 2014

Líkt og áður hefur komið fram er ferðapjónustan árstíðabundin atvinnugrein og krefst hún meiri mannafla yfir háannatímamann, þ.e. á sumrin. Ekki er hægt að leiðrétta tölur vegna launa þeirra sem starfa í hlutastörfum vegna forms gagnanna, en við gerum hér tilraun til þess að leiðrétta þann mun sem kann að skapast á launum tímabundinna starfsmanna eða sumarstarfsmanna annars vegar og þeirra sem starfa allt árið hins vegar.

Á mynd fjögur má sjá fjórðungsmörk auk miðgildis mánaðarlauna þeirra sem störfuðu í ferðapjónustu í 10 mánuði eða fleiri árið 2014. Má sjá að laun starfsmanna í flokknum farþegaflutningar eru hæst allra flokka. Miðgildi launa í flokknum er 411.000 kr. og þriðju fjórðungsmörk eru 480.571 kr. Það vekur athygli að í flokki farþegaflutninga með flugi er bilið á milli fyrstu fjórðungsmarka og miðgildis launa einungis um 6%, má af því ráða að fáir

hlutastarfsmenn starfi við farþegaflutninga með flugi. Lægst eru launin við öll gildi í flokki veitingastaða og er miðgildi mánaðarlauna 176.000 kr. en þar er fjórðungsbilið einnig töluvert hátt, sem bendir til margra hlutastarfsmanna.

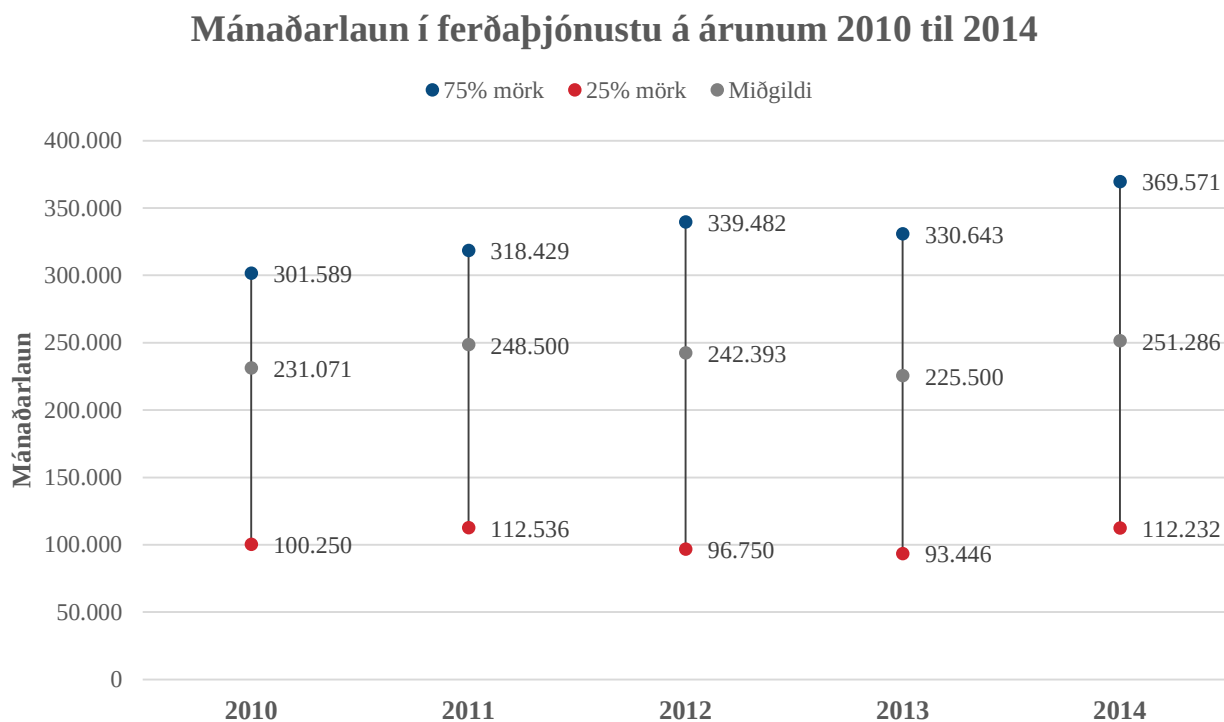


Mynd 4: Dreifing launa þeirra sem störfuðu 10 mánuði eða fleiri á árinu 2014. Miðgildi, fyrstu og þriðju fjórðungsmörk. Heimild: Efling-stéttarfélag.

Dreifing launa – 2010 til 2014

Á mynd fimm má sjá launaþróun samkvæmt gögnum Eflingar í þeim atvinnuflokkum sem teljast til ferðaþjónustu á árunum 2010 til 2014. Töluverð breyting hefur verið á þessum árum og er hún mest í þriðju fjórðungsmörkum, eða um 23%. Miðgildi launa hefur hækkað um tæp 9% og fyrstu fjórðungsmörk um 12%. Bilið á milli miðgildis launa og þriðju fjórðungsmarkna er að breikka töluvert og var það um 47% árið 2014 samanborið við rúm 30% árið 2010.

Gögn Ríkisskattstjóra³ sýna hækkun á miðgildi launa allra á árunum 2010 til 2014 um rúm 39% samanborið við tæp 9% í ferðaþjónustu samkvæmt gögnum Eflingar á árunum 2010 til 2014. Þegar skoðað er meðaltal launa allra nemur hækkunin tæpum 28% samkvæmt gögnum Hagstofunnar samanborið við um 24% meðtaltalhækkun starfsmanna í ferðaþjónustu samkvæmt gögnum Eflingar. Þetta gefur vísbendingar um að hæstu launin hafi hækkað umfram dæmigerð laun.



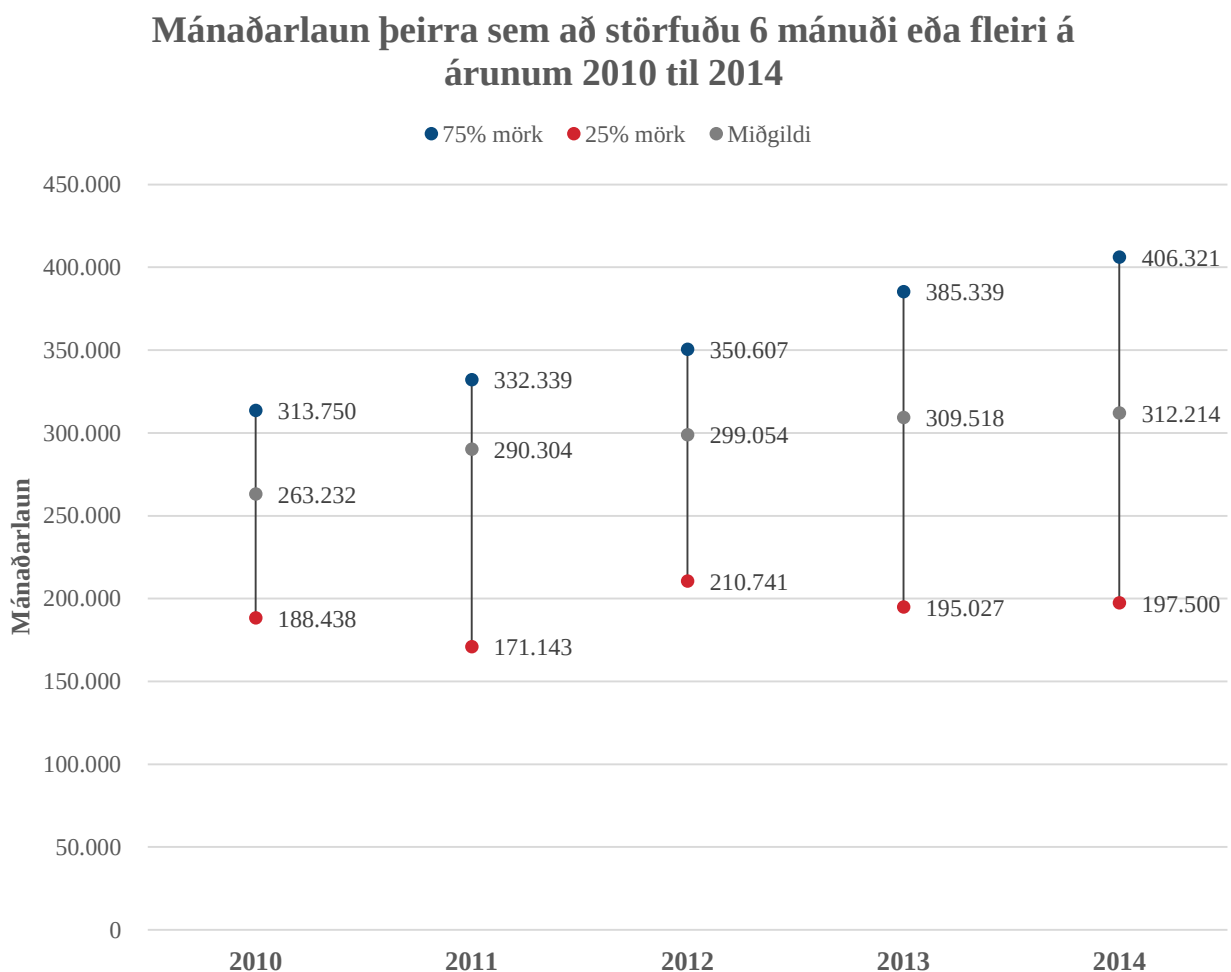
Mynd 5: Dreifing launa í ferðaþjónustu eftir árum (2010-2014). Miðgildi, fyrstu og þriðju fjórðungsmörk. Heimild: Efling-stéttarfélag.

³ Sjá kafla, Gögn frá Ríkisskattstjóra á bls. 25.

Dreifing launa þeirra sem unnu hluta úr ári 2010 til 2014

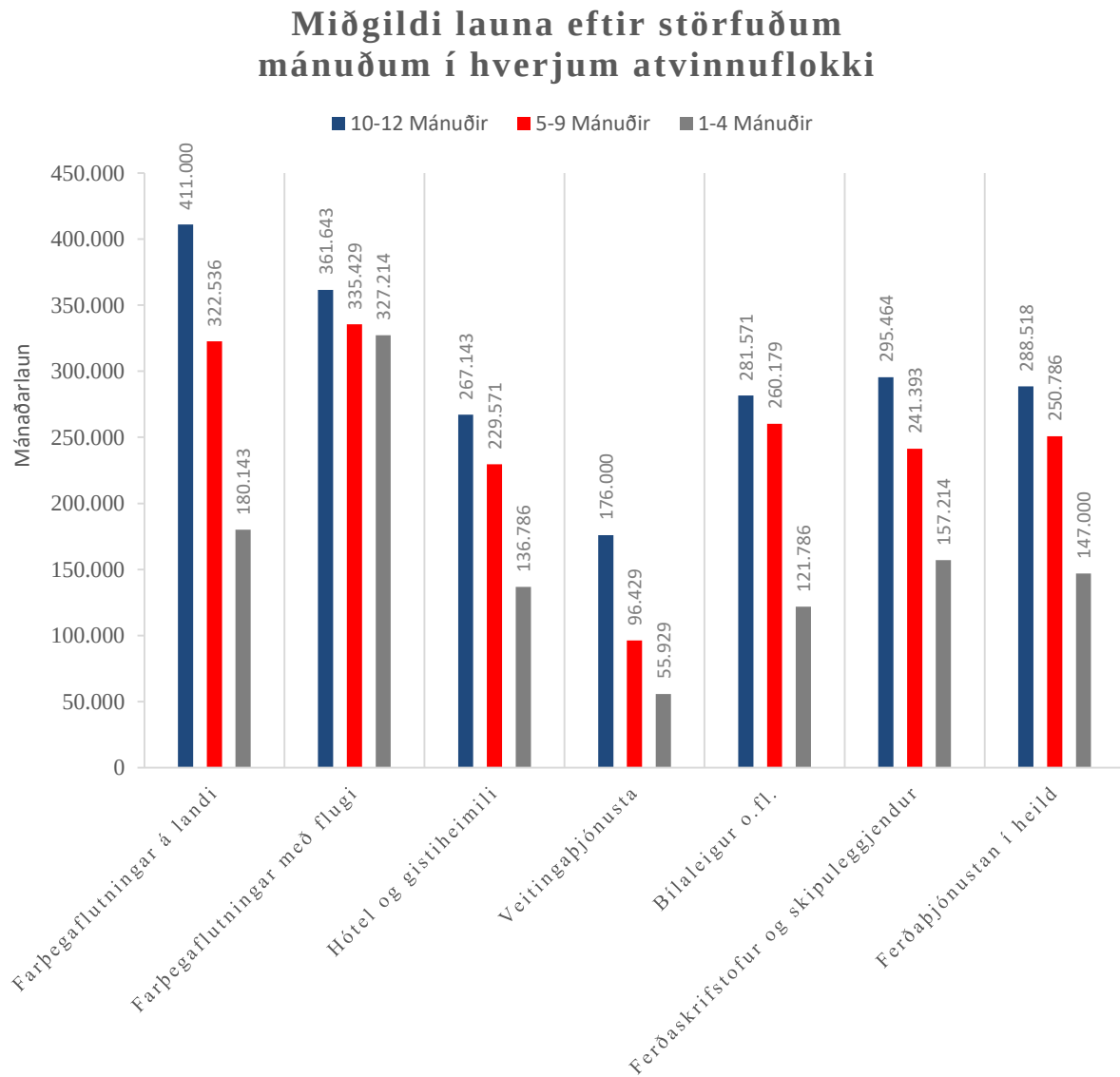
Mynd sex sýnir fjórðungsmörk og miðgildi mánaðarlauna þeirra starfsmanna sem unnu í sex mánuði eða fleiri á ári á árunum 2010 – 2014 í ferðaþjónustu.

Þar sem á myndinni eru eingöngu sýnd mánaðarlaun þeirra sem unnu að minnsta kosti sex mánuði eru þ.m.t. færri starfsmenn sem vinna eingöngu hluta úr ári. Fyrir þann hóp starfsmanna innan Eflingar sem starfa við ferðaþjónustu og unnu sex mánuði eða fleiri yfir árið hækkaði miðgildi launa um tæp 19% á árunum 2010-2014. Hlutfallsleg breyting launa er langmest í þriðju fjórðungsmörkum eða um 30% samanborið við einungis tæp 5% í fyrstu fjórðungsmörkum.



Mynd 6: Dreifing launa þeirra sem störfuðu sex mánuði eða fleiri á árunum 2010-2014. Miðgildi, fyrstu og þriðju fjórðungsmörk. Heimild: Efling-stéttarfélag.

Miðgildi mánaðarlauna allra atvinnugreinaflokka er hæst þegar unnið var tíu mánuði eða fleiri og lægst þegar unnið var einn til fjóra mánuði, enda er starfsaldur tímabundinna starfsmanna jafnan lægri. Athygli vekur að þegar flokkur farþegaflutninga með flugi er skoðaður kemur í ljós að lítill breytileiki er á miðgildi mánaðarlauna eftir fjölda mánaða starfaða á árinu, eða einungis 10,5% á milli einn til fjóra mánuði og tíu eða fleiri mánuði í starfi (sjá mynd sjö).

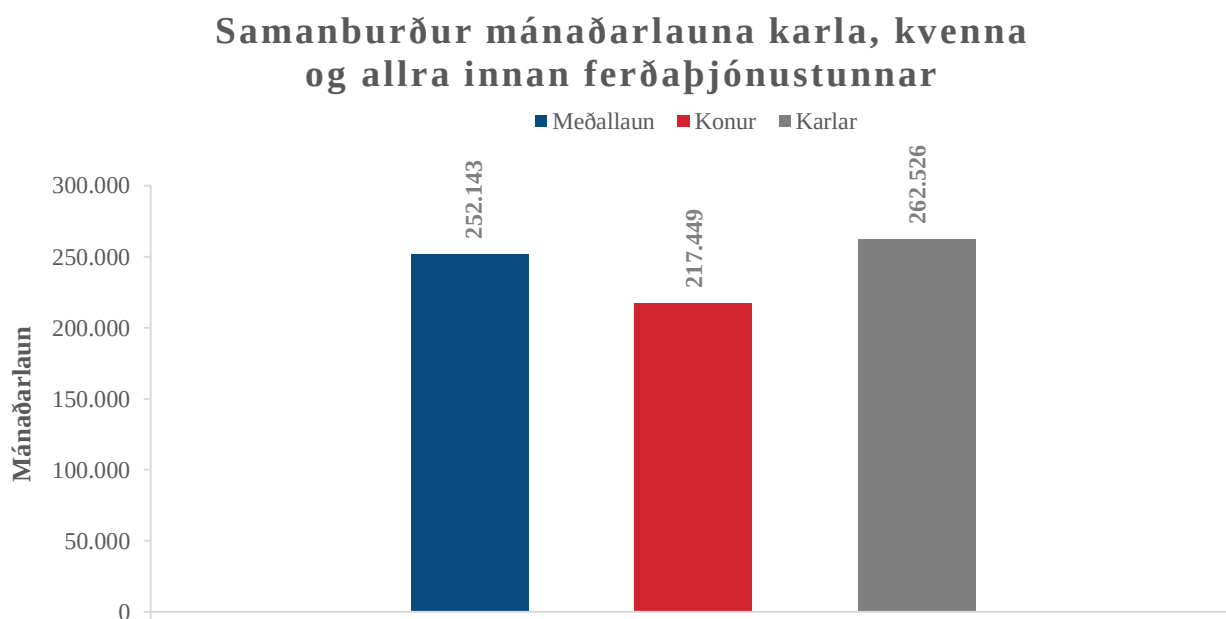


Mynd 7: Miðgildi launa eftir störfuðum mánuðum í hverjum atvinnuflokki.
Heimild: Efling-stéttarfélag.

Launamunur kynjanna

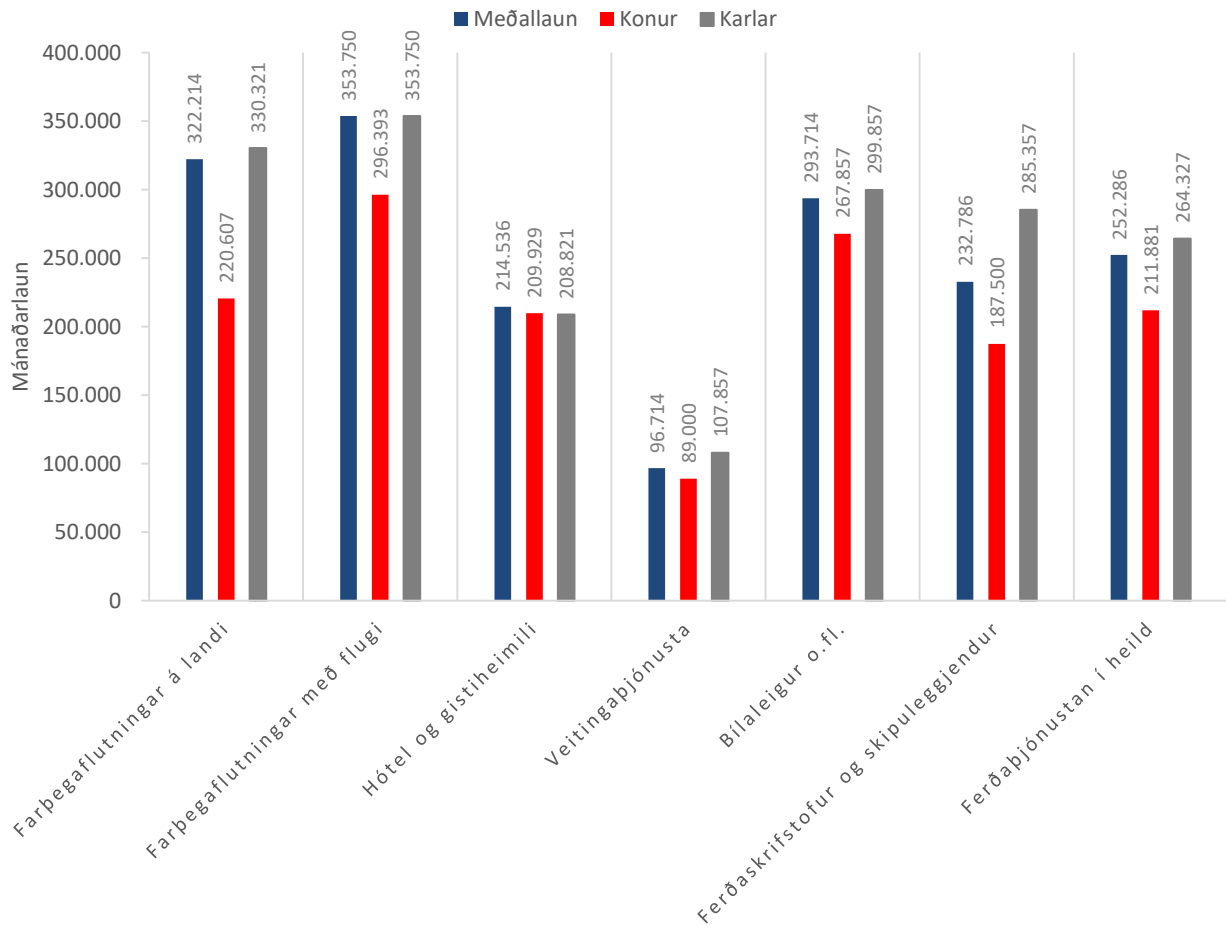
Launamunur kynjanna hefur verið talsvert í umræðunni síðustu ár. Töluverð breyting hefur orðið á hlutverki kynjanna á vinnumarkaði síðustu áratugi og er í dag lítill munur á atvinnuþátttöku karla og kvenna, sér í lagi ef litið er til yngra vinnuafls. Á árinu 2015 var atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 16-24 ára um 76% samanborið við tæp 68% árið 2003 (Hagstofa Íslands, e.d. -e). Árið 2014 voru karlar með ríflega 17% hærri meðallaun en konur en þróunin var þó í rétta átt á milli ára og óleiðréttur launamunur minnkaði um þrjú prósentustig frá árinu 2008 til 2013 (Velferðarráðuneytið, 2015).

Mynd átta sýnir miðgildi allra atvinnuflokkanna innan ferðaþjónustunnar eftir kyni. Karlar eru með um 20% hærri laun en konur innan ferðaþjónustunnar. Mestur er munurinn í flokki ferðaskrifstofa og skipuleggjenda, en þar eru karlar með rúmlega 50% hærri laun en konur. Minnsti munurinn á launum kynjanna er í flokki hótela og gistiheimila eða um hálft prósent og er það jafnframt eini flokkurinn þar sem að konur eru með hærri laun en karlar, en þær eru um 70% allra starfsmanna í floknum. Á mynd níu má sjá miðgildi mánaðarlauna þeirra starfsmanna við ferðaþjónustu sem unnu einn til tólf mánuði á árinu 2014, flokkað eftir kyni.



Mynd 8: Samanburður á miðgildi mánaðarlauna karla, kvenna og allra.
Heimild: Efling-stéttarfélag.

Laun karla og kvenna borin saman á milli atvinnuflokka



Mynd 9: Laun karla og kvenna innan ferðaþjónustunnar eftir atvinnuflokkum árið 2014.
Heimild: Efling-stéttarfélag.

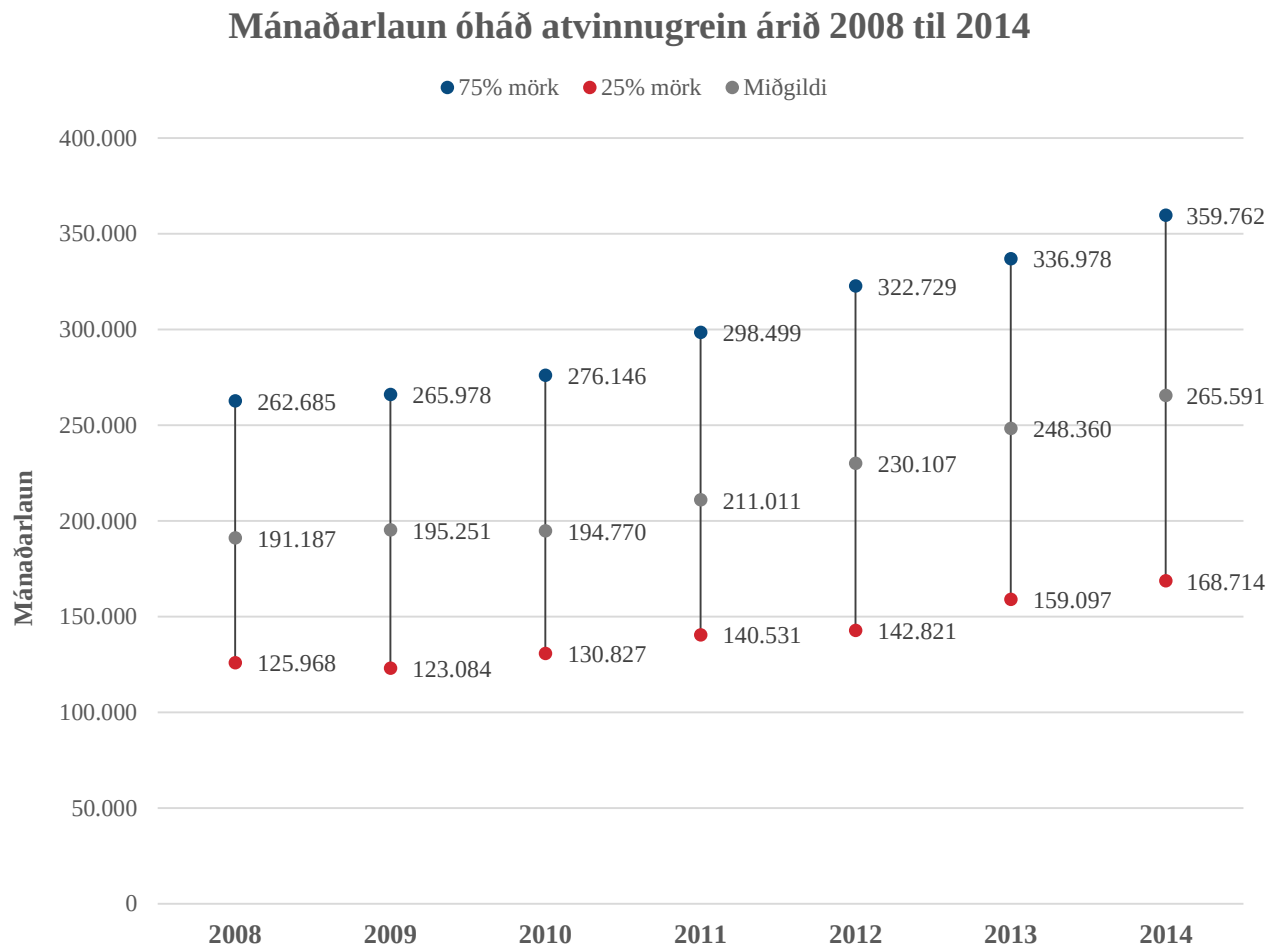
Myndirnar sýna ekki fjölda karla og kvenna innan hvernar atvinnugreinar fyrir sig, né heldur sýna þær líf- og starfsaldur eða starfstíma þess sem vann. Þetta getur skipt sköpum í útreikningum sem þessum og ekki er hægt að álykta um þessa þætti út frá gögnunum.

Gögn frá Ríkisskattstjóra

Gögn frá Ríkisskattstjóra innihalda sundurliðaðar upplýsingar um laun innan ferðapjónustunnar og laun innan allra atvinnugreina úr staðgreiðsluskrá. Einnig innihalda gögnin sundurliðaðar upplýsingar um tekjubil auk sundurliðaðrar skiptingar launa eftir landshlutum samkvæmt ISO 3166:2 skiptingu landshluta. Ólíkt gögnunum frá Eflingu innihalda gögnin ekki upplýsingar um aldur og kyn. Vegna persónuverndarsjónarmiða fengust færslugögn ekki afhent frá Ríkisskattstjóra. Við túlkun gagnanna þarf að taka mið af því að gögnin eiga við um framteljendur til skatts, óháð starfshlutfalli. Til að leiðrétta launatölurnar með tilliti til þeirra starfsmanna sem unnu hluta úr ári var óskað eftir því að meðaltali mánaðarlauna hvers og eins væri deilt með fjölda unninna mánaða og margfaldað með 12.

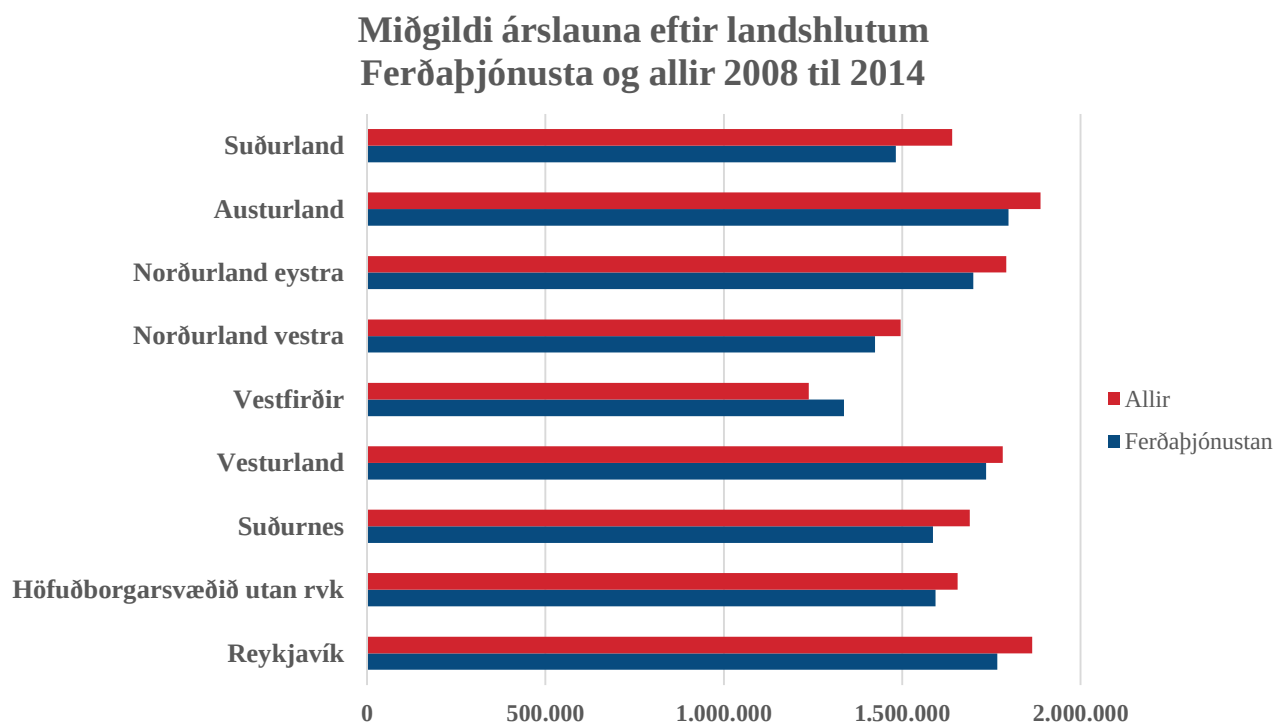
Algennt er að launþegar séu í fleiri en einu starfi á sama tíma og komi því oftár en einu sinni fyrir í gögnunum. Til útskýringar má nefna að í staðgreiðsluskránni voru 4.526.582 færslur fyrir árið 2015 og í janúar einum og sér, sama ár, 342.271 færslur. Þann mánuðinn voru þó aðeins 223.465 launþegar hjá 16.418 launagreiðendum. Til samanburðar má geta þess að vinnuafl var að meðaltali um 190.000 manns árið 2015 og utan vinnuafls voru að meðaltali tæplega 41.000 manns. *Því er afar mikilvægt að túlka krónutölur í eftirfarandi gögnum ekki sem mælikvarða á heildartekjur þeirra einstaklinga sem vinna við viðkomandi atvinnugreinar heldur mælikvarða á tekjur fyrir hvert starf, hvort sem er hlutastarfeða fullt starf.*

Mynd tíu sýnir miðgildi árslauna óháð atvinnugrein. Almennt hafa laun farið hækkandi á tímabilinu og nemur hækkunin til ársins 2014 tæplega 39% frá árinu 2008.



Mynd 10: Mánaðarlaun allra, óháð atvinnugrein, á árunum 2008-2014.
Miðgildi, fyrstu og þriðju fjórðungsmörk.
Heimild: Ríkisskattstjóri.

Við skoðun á launum eftir landshlutum á árunum 2008 til 2014 má sjá að hæstu launin innan ferðaþjónustunnar eru á Austurlandi og þar á eftir kemur Reykjavík. Lægstu launin innan ferðaþjónustunnar eru á Vestfjörðum og eru þau um fjórðungi lægri en á Austurlandi. Þegar laun allra eru skoðuð má sjá að almennt eru hæstu launin, líkt og innan ferðaþjónustunnar, á Austurlandi. Þar á eftir kemur Reykjavík og Norðurland eystra. Lægstu launin eru á Vestfjörðum og eru þau rúmlega 34% lægri heldur en á Austurlandi og tæplega 34% lægri en í Reykjavík (sjá mynd 11). Miðgildi árslauna er í öllum landshlutum hærra þegar laun allra eru skoðuð, að undanskildum Vestfjörðum. Á Vestfjörðum eru aðilar í ferðaþjónustu með um 8% hærri laun en aðrar atvinnugreinar.⁴ Hafa ber í huga að gögnin sýna launatölur eftir staðsetningu fyrirtækja en ekki lögheimili launþega.

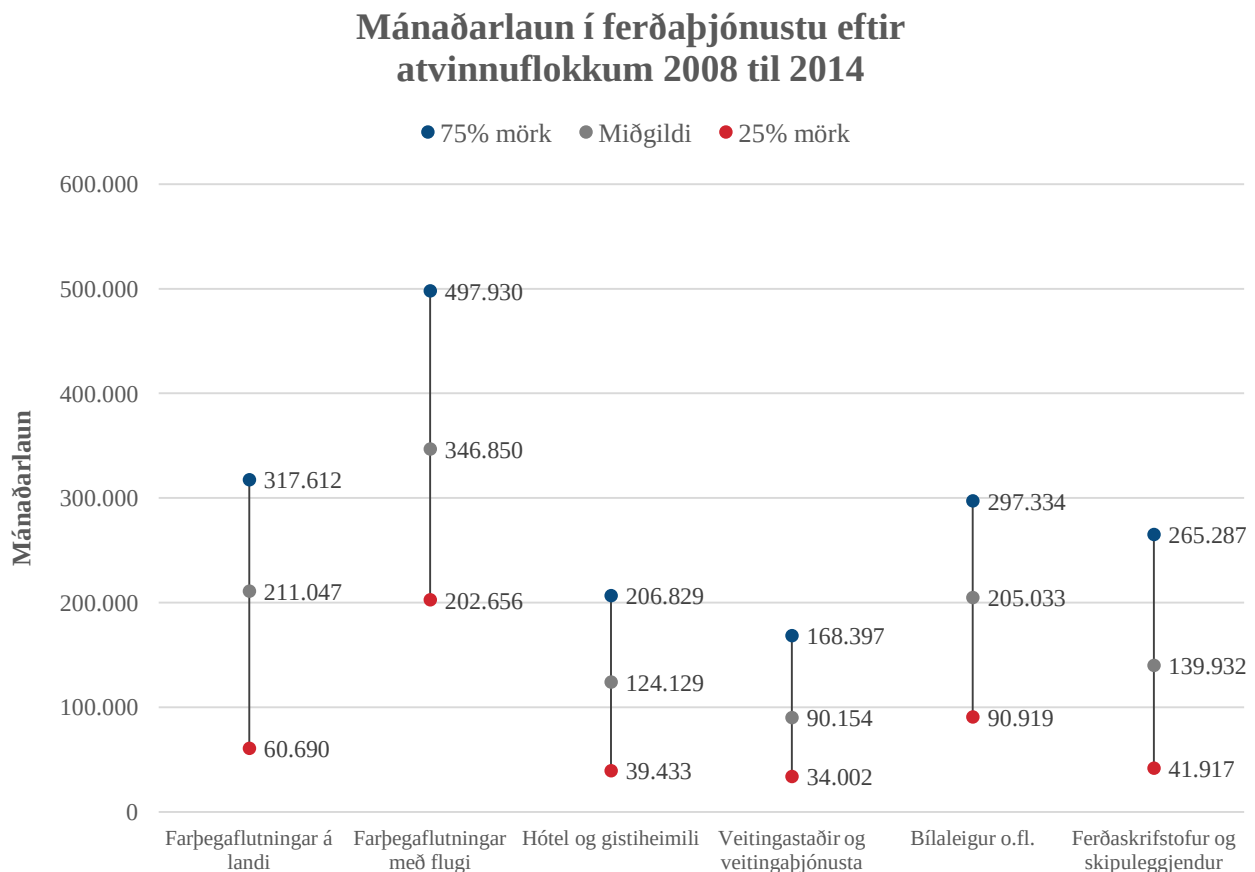


Mynd 11: Miðgildi árslauna í ferðaþjónustu og allra eftir landshlutum.
Heimild: Ríkisskattstjóri.

⁴ Ekki er hægt að útiloka að lægri laun óháð atvinnugrein á Vestfjörðum gætu stafað af ólíkri gerð vinnumarkaðsins, t.d. fleiri sem starfa við fleiri en eitt hlutastarf frekar en að vera í einu fullu starfi.

Það er ýmislegt sem skekkir og hefur áhrif á skiptingu launa eftir landshlutum. Sem dæmi má nefna að stóriðja á Austurlandi er líklega að hafa töluverð áhrif á launatölur á Austurlandi. Auk nokkurra öflugra sjávarútvegsfyrirtækja, t.a.m. Síldarvinnslan á Neskaupsstað, Loðnuvinnsla Fáskrúðsfjarðar og Útgerð Otthos Watne á Seyðisfirði.

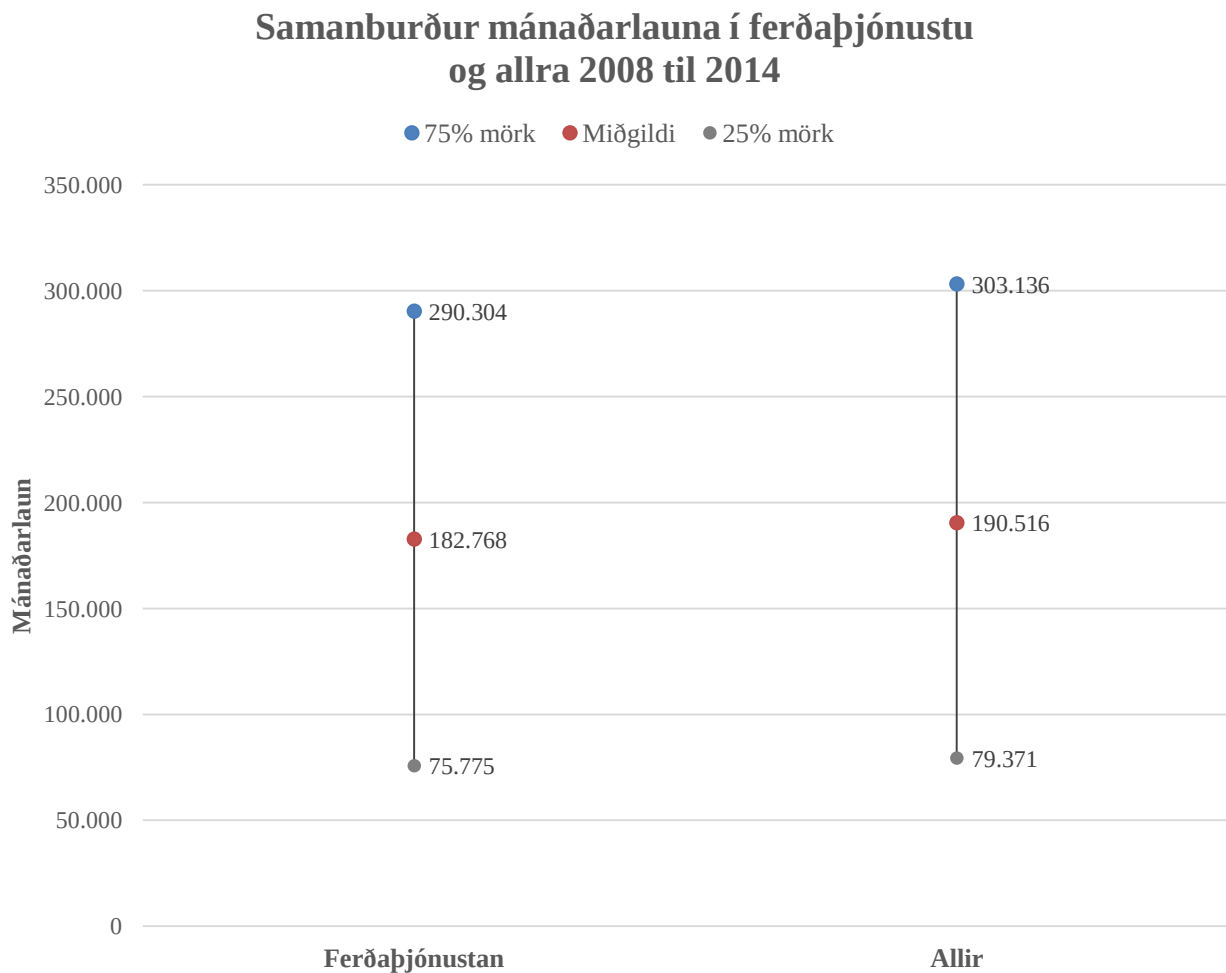
Þegar skoðuð eru miðgildi og fjórðungsmörk mánaðarlauna ferðapjónustunnar árin 2008 til 2014 eftir atvinnuflokkum má sjá að launahæsti flokkurinn er farþegaflutningar með flugi. Má í raun sjá að flokkurinn ber höfuð og herðar yfir alla aðra atvinnuflokka og er hann t.a.m. um 65% hærri en næstu flokkar, bæði í fyrstu og þriðju fjórðungsmörkum (sjá mynd 12).⁵



Mynd 12: Mánaðarlaun í ferðapjónustu eftir atvinnuflokkum. Miðgildi, fyrstu og þriðju fjórðungsmörk. Heimild: Ríkisskattstjóri.

⁵ Til samanburðar við gögn frá Eflingu ber að nefna að ólík störf innan hvernar atvinnugreinar tilheyrja ólíkum stéttarfélögum.

Mynd 13 sýnir fyrstu og þriðju fjórðungsmörk ólíkra atvinnugreina ferðapjónustunnar samanborið við meðaltal allra atvinnugreina. Laun allra eru u.þ.b. jafn mikið hærri en laun í ferðapjónustu óháð fjórðungi, eða um 4 – 5%.



Mynd 13: Samanburður á mánaðarlaunum allra og ferðapjónustunnar.
Miðgildi, fyrstu og þriðju fjórðungsmörk.
Heimild: Ríkisskattstjóri.

Samantekt úr launakönnunum

Af gögnum frá stéttarfélaginu Eflingu má sjá að mikil dreifing er á launatölum þeirra sem starfa í ferðapjónustu. Sem dæmi er miðgildi staðgreiðsluskyldra mánaðarlauna þeirra sem störfuðu í veitingapjónustu lægra en svo að telja megí að miðgildis-starfsmaðurinn vinni fullt starf hjá einum atvinnurekanda í veitingapjónustu. Þetta þýðir að hið minnsta helmingur þeirra starfssambanda sem undir liggja eru hlutastörf. Ef þriðju fjórðungsmörk eru notuð til samanburðar á launum „hefðbundins“ starfsmanns í fullu starfi eru laun þeirra sem starfa við farþegaflutninga hæst en lægstu launin hafa starfsmenn í veitinga- og hótélgeiranum. Undanfarin ár hafa laun í ferðapjónustu ekki hækkað jafn mikið og laun almennt samkvæmt þeim mælikvörðum sem til grundvallar liggja. Þó ber að líta til þess að þriðju fjórðungsmörk hafa hækkað töluvert meira en miðgildi launa í ferðapjónustu og næstum jafn mikið og almenn laun á tímabilinu. Gæti þetta verið vísbending þess að hlutfall þeirra sem starfa í hlutastörfum við ferðapjónustu hafi farið hækkandi frekar en að laun hafi hækkað minna en hjá öðrum. Óleiðréttur launamunur innan ferðapjónustunnar er um 20% en gögnin bjóða ekki upp á að leiðrétt sé með tilliti til starfs, starfsaldurs eða menntunar. Laun innan ferðapjónustunnar, óháð atvinnugrein eru hæst á Austurlandi en lægst á Vestfjörðum.

Viðtöl við forsvarsmenn fyrirtækja og forystuaðila stéttarfélaga

Búið var til úrtak fyrirtækja í ferðaþjónustu, samtals 21 fyrirtæki. Þar af voru tvö fyrirtæki í veitingaþjónustu, sex fyrirtæki í afþreyingu, sex fyrirtæki í hótélrekstri, tvær ferðaskrifstofur, þrjú fyrirtæki í farþegaflutningum og tvær bílaleigur. Viðtöl voru tekin við forsvarsmenn allra þessara fyrirtækja. Þess var gætt að hafa ákveðin fjölda (2-6) fyrirtækja sem starfa annars vegar árstímabundið og hins vegar yfir allt árið. Einnig var rætt við forystuaðila stéttarfélaga og hagsmunaaðila ferðaþjónustunnar. Var þetta gert til þess að auka breidd, reynslu og viðhorfa til launa í ferðaþjónustu samanborið við aðrar atvinnugreinar.

Samantekt viðtala við forsvarsmenn fyrirtækja

1) Hvernig gengur að ráða inn starfsfólk?

Samantekt: Yfirleitt gengur mjög vel að ráða inn starfsfólk. Það er mismunandi eftir undirgrein ferðaþjónustunnar, en það virðist vera svo að starfsfólk sé flest fastráðið frekar en ráðið tímabundið. Tímabundnar ráðningar eru yfirleitt á álagstímabilum hjá fyrirtækjum frá maí fram í september.

Atvinnurekendur kvarta yfir vöntun á hæfu starfsfólki þótt framboð af almennu starfsfólki sé almennt mikið. Yfirleitt þarf ekki að auglýsa eftir fólki nema þá í sérhæfðari störf. Það er að verða skortur á hæfu fólki með reynslu í ferðaþjónustu. Skýringin getur verið mikill vöxtur greinarinnar á stuttum tíma. Þá virðist alltaf vanta starfsfólk í ákveðnar greinar (kokkar, bílstjórar). Af viðtölum að dæma virðist ganga verr hjá fyrirtækjum á landsbyggðinni en höfuðborgarsvæðinu að fá hæft starfsfólk.

2) Hvernig gengur að fá menntað starfsfólk?

Samantekt: Almennt virðist vera vöntun á meira af menntuðu vinnuafli innan ferðapjónustugeirans aðallega kokkum og bílstjórum. Sum fyrirtæki s.s. flugfélög og siglingafyrirtæki komast ekki hjá því að ráða menntað fólk svo það hafi starfsleyfi, rútofyrirtækin þurfa ekki sérstaklega langskólagengið fólk, en það þarf fólk með réttindi til að keyra rúturnar.

Til að mæta fjölgun ferðamanna hafa fyrirtækin gripið til þess að ráða menntað fólk þótt það hafi ekki endilega menntað sig í ferðapjónustu s.s. arkitekta, landfræðinga, þjóðfræðinga og kennara. Sumir viðmælenda bentu á að í mörgum af þeim störfum sem ferðapjónustan býður upp á, skiptir reynsla ekki síður máli en menntun. Viðmælendur nefndu að þegar verið er að ráða fólk sé leitað eftir starfsfólki með reynslu og menntun.

3) Hvernig er hlutfallið varðandi fasta starfsmenn og hlutastarfsmenn, er fólk frekar fastráðið eða ráðið inn tímabundið?

Samantekt: Fram kom í viðtölunum að flestir starfsmanna fyrirtækja sem voru í úrtakinu voru fastráðnir. Á háannatímum og í tilfallandi verkefnum ræður t.d. rútofyrirtæki verktaka til að anna eftirspurn. Mikið er um ráðningar á sumarstarfsfólki sem vinnur hlutastörf. Ákveðnir geirar ferðapjónustu, t.d. veitingahús ráða mikið af starfsfólki í hlutastörf.

4) Er mikill munur á launum hjá föstu starfsfólki og hlutastarfsfólki?

Samantekt: Að mati viðmælenda er launamunur á föstu og hlutastarfsfólki enginn, nema það sem nemur starfshlutfalli og hversu lengi fólk hefur unnið. Stundum er orlof greitt með launum hjá sumarstarfsfólki.

5) Hvernig eru laun starfsfólks? Er starfsfólk mikið á jafnaðarkaupi?

Samantekt: Ef marka má svör viðmælenda skiptist nokkuð jafnt hve mörg fyrirtæki borga starfsmönnum sínum jafnaðarkaup eða greiða eftir tímatalningu. Það virðast þó fleiri og fleiri fyrirtæki borga eftir tímatalningu. Flestir viðmælenda greiða hærri laun en taxtar segja til um. Það eru þó nokkur fyrirtæki sem borga starfsmönnum sínum fast mánaðarkaup og fær þá fólk ekki greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu. Þeir sem borga jafnaðarkaup segjast borga hærri laun en taxtar gera ráð fyrir. Nokkrir viðmælenda nefndu að fyrirtækin greiddu bónusa, t.d. afkastabónusa. Þá nefndu nokkrir að þeir borga góðu fólki góð laun til þess að halda í það. Í ferðapjónustu eru láglounastörf (þrif og störf í eldhúsi). Margir nefndu að kokkar og góðir þjónar eru flestir yfirborgaðir.

6) Veistu til þess að það séu ákveðin hlunnindi inn í launum eða fyrir utan laun og hvernig þá?

Samantekt: Það virðist vera frekar mikið um það að starfsfólk í ferðapjónustu fái hlunnindi tengt starfi sínu, allt frá afslætti á mat og upp í ferðir sem kosta mörg hundruð þúsundir króna. Mikið virðist vera um að starfsfólk fái ýmist bílastyrk eða annars konar bifreiðahlunnindi. Mikið er um að starfsfólk fái afslátt af vörum og þjónustu sem fyrirtækin eru að selja. Nokkuð er um að starfsfólk fái fríar ferðir á vegum fyrirtækja, þá bæði erlendis og innanlands. Mörg fyrirtæki vilja gera vel við sitt starfsfólk og segja margir viðmælendur að það skili sér í betri starfsanda innan fyrirtækisins.

Nokkuð er um samstarf á milli aðila í ferðapjónustu og í nokkrum tilfellum fá starfsmenn að njóta góðs af því í formi boðsmiða á leiki, fríar afþreyingarferðir eða frítt út að borða. Þá hafa nokkrir viðmælendur okkar greint frá því að starfsfólk fái lán frá fyrirtækinu til þess að fjármagna persónuleg kaup, eins og kaup á tölvum og þess háttar.

Mikið virðist um það að starfsfólk sé á fríu fæði en þá benda atvinnurekendur á að starfsfólk hafi á móti ekki fastan matartíma. Þá eru nokkur dæmi þess að starfsfólk sé í ódýru eða fríu húsnæði (aðallega á landsbyggðinni) sem atvinnurekandi útvegar.

7) Hvernig finnst þér þróunin vera varðandi laun, finnst þér þau vera að hækka eða lækka með árunum?

Samantekt: Sumir viðmælenda nefndu að laun hafa verið að hækka síðustu ár og umfram kjarasamninga. Að auki er starfsfólk meðvitað um vöxt í ferðaðþjónustunni og skort á hæfu starfsfólki og er því farið að krefjast hærri launa. Viðmælendur nefndu að launakostnaður hefði aukist, m.a. vegna viðleitni til að halda í gott starfsfólk. Það er eðlilegt að bjóða hærri laun til starfsstétta þar sem vöntun er á fólki, t.d. kokka og bílstjóra.

8) Er mikið af erlendu starfsfólki og hefur það einhver áhrif á launin?

Samantekt: Hjá fyrirtækjum í ferðaðþjónustu er töluverður fjöldi af erlendu starfsfólki sem vinnur ekki í störfum í framlínu fyrirtækisins heldur aðallega í þrifum og eldhúsi (t.d. á hótelum).

Hjá einu afþreyingafyrirtæki eru t.d. erlendir starfsmenn sem jafnframt búa á staðnum þar sem fyrirtækið er staðsett. Þessir starfsmenn borga fyrir gistingu og fæði en tekið er fram að nettó tekjur þeirra voru nokkuð góðar.

9) Við erum að biðja um upplýsingar um heildarlaun greidd samkvæmt staðgreiðslu frá skattstjóra. Er fyrirtækið að greiða laun í samræmi við lög og reglur?

Samantekt: Allir viðmælenda svöruðu þessari spurningu að fyrirtæki greiddu öll laun í samræmi við kjarasamninga, skattalög, önnur lög og reglur.

Samantekt viðtala við forystuaðila stéttarféлага

1) Hefur þú einhverjar ákveðnar skoðanir á launum í ferðaðþjónustugeiranum?

Samantekt: Ferðaðþjónustan einkennist af örum vexti. Það hefur orðið gríðarleg fjölgun á fyrirtækjum og starfsfólki í greininni. Í gildi er kjarasamningur milli verkalýðsfélaga og Samtaka atvinnulífsins. Launin eru almennt lægri í ferðaðþjónustu en í öðrum greinum, m.a. vegna mikils

fjöldi af ungu fólki sem starfar í greininni. Það eru dæmi um að fyrirtæki virði ekki gerða kjarasamninga, sérstaklega gagnvart ungu fólki og hvernig greiða á fyrir vaktir. Aftur á móti eru það stóru fyrirtækin sem hafa reynsluríkt starfsfólk sem greiða markaðslaun.

- 2) Er mikið af tilkynningum um að fólk sé ekki að fá borgað eftir kjarasamningum í ferðaþjónustugeiranum? Er það t.d. algengt að fólk fái ekki persónubundna (skriflega) ráðningasamninga?**

Samantekt: Í raun eiga allir að fá greitt samkvæmt kjarasamningi. Þó að hlutfall launa sem eru greidd eftir kjarasamningum sé hátt á Íslandi er meira um það innan ferðaþjónustunnar að greiða fólki laun sem ekki eru kjarasamningsbundin. Í ferðaþjónustunni er minna hlutfall af skriflegum ráðningasamningum en í öðrum greinum.

- 3) Hvernig er hlutfallið varðandi fasta starfsmenn og hlutastarfsmenn, er fólk frekar fastráðið eða ráðið inn tímabundið í ferðaþjónustu?**

Samantekt: Það er mikið um tímabundnar ráðningar og hlutastörf í ferðaþjónustu, t.d. mikið af ungu fólki að vinna með skóla. Mikið er um sumarráðningar þar sem sumarið er háannatími. Verið er að ráða fleiri útlendinga til starfa í ferðaþjónustu og eins eru launin lægri í ferðaþjónustunni en almennt gerist í öðrum geirum.

Þegar atvinnugrein vex eins hratt og ferðaþjónustan hefur gert, geta hagsmunir rekist á. Fyrirtæki á SV horninu geta boðið upp á heilsársatvinnustarfsemi í ferðaþjónustu, þannig að starfsfólk á því svæði er með laun í 12 mánuði í staðinn fyrir fimm mánuði. Þetta veldur fyrirtækjum sem starfa á sumrin (aðaltíma ferðaþjónustu) erfiðleikum með að fá starfsfólk.

- 4) Hvernig eru laun starfsfólks, veistu til þess að starfsfólk sé mikið á jafnaðarkaupi í ferðaþjónustugeiranum? Er fólk mikið að leita til ykkar vegna þess að það sé á jafnaðarkaupi og ekki að fá borgað samkvæmt kjarasamningum?**

Samantekt: Það koma mikið af fyrirspurnum um þessi mál á vorin og haustin í kringum ráðningar á skólafólki. Eitt stéttarfélagið hefur verið með átak að kynna ungu fólki sem vinnur

á sumrin réttindin sín og vekja þau til umhugsunar um kjör, réttindi og skyldur. Félagið fór líka í átak gegn greiðslu launa í formi jafnaðarkaups eftir fjölmiðlaumfjöllun. Í kjarasamningi stendur að það eigi að greiða dagvinnu og svo yfirvinnu.

Launaferli getur verið flókið ferli, sérstaklega fyrir lítil fyrirtæki. Það getur vafist fyrir hvenær á að greiða dagvinnu eða eftirvinnu, hvenær á að greiða mismunandi álag, hvað á að greiða á nóttunni eða á stórhátíðardögum. Það er vilji hjá fyrirtækjum að einfalda launakerfi t.d. með jafnaðarkaupi. Mikið er um að fólki sé greitt jafnaðarkaup í ferðaþjónustu. Dæmi: Einhver er með 100 krónur á tímann og svo er eftirvinnan með öllu álagi kannski 150 kr. Þá er málið leyst með því að borga 110 kr. í jafnaðarkaup. Stéttarfélögin fylgjast vel með launagreiðslum, því að þeirra mati er ekki neitt til í kjarasamningum sem heitir jafnaðarkaup og félögin hafna slíku fyrirkomulagi. Aftur á móti viðgengst að greiða jafnaðarkaup í öllum geirum, mismikið þó.

5) Veistu til þess að það sé mikið um hlunnindi í ferðaþjónustu? Þá fyrir utan laun og það sem er gefið upp til skatts.

Samantekt: Það getur verið erfitt að meta hlunnindi. Forsvarsmenn stéttarfélaga eru meðvitaðir um tilvist hlunninda og að þeirra mati er eitthvað um hlunnindi, aukagreiðslur sem ekki eru gefnar upp eða ókeypis vöru hjá fyrirtækjum, mat og bifreiðahlunnindi.

6) Hefur stéttarfélagið gert eitthvað sérstakt til þess að mæta þeim gífurlega vexti sem hefur orðið í ferðaþjónustu?

Samantekt: Stéttarfélögin hafa lagt áherslu á að gera betri kjarasamning fyrir fólk sem vinnur í ferðaþjónustu og einbeita sér meira að fræðslumálum, t.d. öflugri starfsmenntun. Annað stéttarfélag hefur lagt áherslu á samstarf við ríkisskattstjóra um að uppræta svört laun í ferðaþjónustu. Stéttarfélögin hafa reynt að tryggja að á hverjum vinnustað séu trúnaðarmenn.

- 7) **Veistu til þess að það sé líklegra að íslensku starfsfólki sé frekar greidd laun samkvæmt kjarasamningum og að vinnutími og vinnuskilyrði séu frekar samkvæmt lögum en ef starfsfólk er erlent?**

Samantekt: Þessu svöruðu viðmælendur á þann hátt að almennt sé fólki greitt sömu laun óháð uppruna. Hjá einu stéttarfélagi hafa komið hlutfallslega fleiri kvartanir um brot á kjarasamningi frá erlendu starfsfólki en íslensku. Íslendingar virðast vera meira meðvitaðir um sinn rétt. Stéttarfélagið hefur gefið út fræðslu- og kynningarefni á bæði ensku og pólsku og þess er gætt að kjarasamningar og aðrar upplýsingar um kjaramál séu gefin út á fleiri tungumálum en íslensku.

Hjá öðru stéttarfélagi var sagt að ekki væri mikið um þetta. Staða útlendinga er öðruvísi en Íslendinga, þar sem töluvert er um að bjóða útlendingum vinnu og hluti af kjörum þeirra er gisting á vegum fyrirtækisins. Stéttarfélögin voru ekki með sérstök námskeið fyrir erlent starfsfólk til að fræða þau um réttindi sín umfram það sem kemur fram að ofan. Hjá einu stéttarfélagi kom fram að innan vébanda þess væri fólk frá 120 þjóðernum.

- 8) **Hvernig telur þú að menntunarstigið sé innan ferðapjónustugeirans? Telur þú auðvelt eða erfitt að fá menntað fólk til starfa?**

Samantekt: Það er skortur á menntuðu starfsfólki í ferðapjónustu, t.d. á matreiðslumönnum og þjónum. Mikið af óreyndu fólki vinnur í veitingapjónustu.

Að mati viðmælenda þarf samstarf aðila til að auka menntun, og að atvinnurekendur og fyrirtækin sjái mikilvægi þess að fræða starfsmenn og senda fólk í nám eða á námskeið.

- 9) **Telur þú að menntun fólks innan ferðapjónustugeirans hafi áhrif á laun þess?**

Samantekt: Það er lögð áhersla á í samningum að menntun borgi sig, hvort sem það eru námskeið eða eitthvað formlegra nám og það leiði til launahækkana. Þannig að það myndist jákvæður hvati fyrir aukna menntun. Viðmælendur sögð að aðilar innan ferðapjónustunnar væru að auka menntunarstigið hjá sér svo sem hótelin og veitingarstaðir. Á móti eru áskoranir

varðandi mönnun í ákveðnum stéttum (kokkar, bílstjórar, leiðsögumenn og þjónar), þar sem skortur er á fólki í þessum stéttum. Að mati eins viðmælandans skiptir menntun og reynsla máli í launamyndun innan ferðaþjónustu.

10) Telur þú að launagreiðslur fyrirtækja endurspegli það sem þau telja fram til skatts?

Samantekt: Samstarf verkalýðshreyfingar, ASÍ, Samtök Atvinnulífsins og Ríkisskattstjóra sem hét "Stendur þú skil á þínu" og var í gangi á árunum 2011 til 2013 skilaði miklu. Því miður höfðu allir viðmælendur frá stéttarfélögum að orði að staðan í dag sé verri og meira um los á launagreiðslum fyrirtækja til starfsmanna. Þetta skekkir alla samkeppnisstöðu, því mörg fyrirtæki eru að standa sína plikt í launamálum en önnur gera það ekki og hafa því forskot á þau fyrirtæki sem standa sig.

Að mati viðmælenda er staðan ekki þannig að fyrirtæki telji meira til kostnaðar en þau greiða. Að mati þeirra er verið að borga fólki meira en uppgæfin laun segja til um, sem segir að meðaltalslaunin í greininni sýnist lægri en þau eru í raun.

Einn fulltrúi stéttarfélaga taldi sig hafa rökstuddan grun um að launakannanir þar sem launþegar skráðu laun sín sjálfir gæfi ekki rétta mynd af raunverulegum launum í ferðaþjónustu samanborið við skilagreinar.

11) Hvernig finnst þér þróunin vera varðandi laun, finnst þér þau vera að hækka eða lækka með árunum ? Ef hækka, er þá hækkunin umfram vísitölu neysluverðs?

Samantekt: Launin eiga að hækka samkvæmt kjarasamningum. Annað væri óeðlilegt, því við kröfugerð í síðustu samningum, þá var lögð sérstök áhersla á laun fólks í ferðaþjónustu og fiskvinnslu.

Niðurstöður

- Laun hafa almennt hækkað að meðaltali um 28% frá árinu 2010 til ársins 2014 samkvæmt gögnum Hagstofunnar. Laun í ferðaþjónustu hafa yfir sama tímabil hækkað að meðaltali um 24% samkvæmt gögnum Eflingar en þó hækkar miðgildi einungis um 9% samanborið við 39% hækkun miðgildis allra launa í öllum atvinnugreinum samkvæmt gögnum Ríkisskattstjóra.
- Samkvæmt gögnum Ríkisskattstjóra voru laun árið 2014 í flokki farþegaflutninga með flugi áberandi hæst. Samkvæmt gögnum frá Eflingu eru laun hæst í flokki farþegaflutninga á landi en hálaunaðir starfsmenn, líkt og flugmenn, eru ekki í Eflingu. Gögnunum ber saman um að lægst séu laun í flokki veitingastaða.
- Samkvæmt gögnum Ríkisskattstjóra voru laun óháð atvinnugrein um 4-5% hærri en í ferðaþjónustu á árunum 2008 til 2014.
- Mánaðarlaun þeirra sem störfuðu tíu mánuði eða fleiri á ári í ferðaþjónustu eru áberandi hærri en þeirra sem störfuðu einungis hluta úr ári, samkvæmt gögnum Eflingar, enda er starfsaldur tímabundinna starfsmanna jafnan lægri.
- Miðgildi mánaðarlauna karla innan ferðaþjónustunnar voru 263.000 kr. árið 2014 samanborið við 252.000 kr. hjá konum samkvæmt gögnum Eflingar.
- Samkvæmt gögnum Eflingar er launamunur kynjanna mestur í flokkum farþegaflutninga á landi eða um 50% en karlar eru í miklum meirihluta í flokknum eða um 92% og farþegaflutninga á flugi, um 20% en minnstur er munurinn í flokki gistiheimila. Gistiheimili eru jafnframt eini flokkurinn þar sem konur eru með hærri laun er karlar, eða um hálft prósent.
- Hæstu launin innan ferðaþjónustunnar eru á Austurlandi og í Reykjavík en lægstu launin eru á Vestfjörðum, eða um fjórðungi lægri, samkvæmt gögnum Ríkisskattstjóra. Laun

óháð atvinnugrein eru hærri en laun í ferðapjónustu í öllum landshlutum að undanskildum Vestfjörðum. Á Vestfjörðum eru laun í ferðapjónustu um 8% hærri.

- Fjölgun ferðamanna hefur aukið eftirspurn eftir starfsfólki og gert fleiri fyrirtækjum kleift að vera í fullum rekstri allt árið.
- Viðtöl við forsvarsmenn fyrirtækja í ferðapjónustu leiddu í ljós að fastráðnu fólki fjölgar hjá fyrirtækjum í ferðapjónustu samhliða fjölgun fyrirtækja í heilsársrekstri. Enn er mikil eftirspurn eftir hlutastarfsfólki á sumrin og er þeirri eftirspurn mætt m.a. með ráðningu skólafólks. Þessi mikla eftirspurn eftir starfsfólki í ferðapjónustu hefur einnig verið mætt með ráðningu erlends starfsfólks.
- Samkvæmt forsvarsmönnum fyrirtækja í ferðapjónustu er erlendu starfsfólki greitt samkvæmt kjarasamningum en stéttarfélögin hafa áhyggjur af fyrirkomulagi launagreiðslna til erlends starfsfólks. Hjá sumum fyrirtækjum er húsnæði hluti af kjörum starfsmanna. Í viðtölum við forsvarsmenn fyrirtækja kom fram að skipulögð námskeið væru til þess að fræða erlent starfsafl um réttindi þeirra en á móti gefa einhver þeirra út efni á öðrum tungumálum en íslensku sem snertir kjaratengt efni. Forsvarsmenn stéttarfélaganna voru sammála um að bæta mætti upplýsingar til erlends vinnuafls.
- Bæði forsvarsmenn fyrirtækja og stéttarfélaganna voru sammála um að menntunarstigið innan ferðapjónustunnar færi hækkandi en þó þurfi að auka það enn frekar til að mæta þeirri áskorun sem fjölgun ferðamanna hefur í för með sér. Í nýrri stefnu stjórnvalda í ferðamálum, *Vegvísi í ferðapjónustu*, kemur fram að stjórnvöld ætla að styðja við hæfni, fagmennsku og þekkingu í ferðapjónustu með því að tilgreina hvaða úrbóta þarf að grípa til. Hluti af því verður að gera greiningu á mannafla- og þjálfunarpörf fyrir ferðapjónustuna í öllum landshlutum (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið og Samtök ferðapjónustunnar, 2015). Það var samdóma álit forsvarsmanna fyrirtækjanna og stéttarfélaganna að menntun skilaði starfsfólki í ferðapjónustu hærri launum.

- Enginn munur var á kjörum fastráðinna starfsmanna eða hlutastarfsfólks þar sem greitt var samkvæmt grunnkjarasamningum. Hins vegar voru meiri líkur á að fastráðið starfsfólk fengi borgað meira en samningar segðu til um þar sem fyrirtækin reyndu að halda í hæft starfsfólk.
- Í viðtölum við forsvarsmenn fyrirtækja og stéttarfélaganna var spurt um jafnaðarkaup þar sem fram kom að jafnaðarkaup væri algengt í ferðaþjónustu. Stéttarfélögin gjalda varhug við fyrirkomulagi jafnaðarkaups og vilja heldur að fyrirtæki greiði eftir kjarasamningum.
- Munur var á svörum forsvarsmanna fyrirtækja og stéttarféлага varðandi hlunnindi þar sem þau virðast, samkvæmt svörum forsvarsmanna fyrirtækjanna, vera meiri en forsvarsmenn stéttarféлага hafa vitneskju um. Það er í samræmi við svör forsvarsmanna stéttarféлага um hvort fyrirtækin gefa upp öll laun og hlunnindi til skatts og að þeirra mati er ekki samræmi milli þess sem fólk hefur í laun og því sem gefið er upp til skatts.
- Forsvarsmenn stéttarfélaganna kölluðu eftir því að samstarf Ríkisskattstjóra, stéttarféлага og Samtaka atvinnulífsins yrði endurvakið. Samstarfið var á sviði eftirlits og ráðgjafar til fyrirtækja varðandi launamál. Samstarfið skilaði góðum árangri en var lagt niður árið 2013.

Heimildaskrá

- Atvinnuvega- og Nýsköpunarráðuneytið og Samtök ferðapjónustunnar. (2015). *Vegvísir í ferðapjónustu*. Sótt 20. október 2015 frá <http://ferdamalastefna.is/>
- Efling Stéttarfélag. (e.d.). *Um félagið*. Sótt 7. desember 2015 frá <http://www.efling.is/um-felagid/>
- Ferðamálastofa. (e.d.). *Heildarfjöldi erlendra ferðamanna 1949 - 2014*. Sótt 12. ágúst 2015 frá <http://www.ferdamalastofa.is/is/tolur-og-utgafur/fjoldi-ferdamanna/heildarfjoldi-erlendra-ferdamanna-1949-2013>
- Gunnar Alexander Ólafsson o.fl. (2015). *Arðsemi í ferðapjónustu*. Háskólinn á Bifröst.
- Hagstofa Íslands. (20. ágúst 2015). *Ferðapjónustan 4,6% af vergri landsframleiðslu árið 2013*. Sótt 27. ágúst 2015 frá <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/ferdathjonusta/ferdathjonusta-46-af-vergri-landsframleiðslu-arid-2013/>
- Hagstofa Íslands. (e.d. -a). *Efnahagur*. Sótt 13. ágúst 2015 frá http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Efnahagur/Efnahagur__utanrikisverslun__3_voruthjonusta
- Hagstofa Íslands. (e.d. -b). *Atvinnuvegir*. Sótt 13. ágúst 2015 frá http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir__fyrirtaeki__fjoldi__fyrirtaeki
- Hagstofa Íslands. (e.d. -c). *Vinnumarkaður*. Sótt 14. desember 2015 frá http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadur/VIN01105.px/
- Hagstofa Íslands. (e.d. -e). *Vinnumarkaður*. Sótt 29. mars 2016 frá http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadur/VIN00930.px/table/tableViewLayout1/?rxid=7871cbb1-6d87-4638-aca2-062f09a7cd53
- Ingibjörg Eðvaldsdóttir. (2009). *Þróun kjarasamninga VR og VSÍ/SA 1977-2008*. Reykjavík: Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.
- Lára V. Júlíusdóttir. (2012). *Stéttarfélög og vinnudeilur - Þættir úr vinnumarkaðsrétti*. Reykjavík: Lagadeild Háskóla Íslands.
- Ríkisskattstjóri. (e.d.). *Launatekjur og hlunnindi*. Sótt 29. mars 2016 frá Ríkisskattstjóri: <https://www.rsk.is/einstaklingar/tekjur-og-fradraettir/launatekjur-og-hlunnindi/>
- Starfsgreinasamband Íslands. (14. ágúst 2014). *Ert þú á jafnaðarkaupi?* Sótt 11. júlí 2015 frá <http://www.sgs.is/ert-thu-a-jafnadarkaupi/>
- Stéttarfélagið Báran. (12. maí 2012). *Jafnaðarkaup og verktakavinna*. Sótt 25. júlí 2015 frá <http://www.baran.is/jafnadarkaup-og-verktakavinna/>
- Stjórnartíðindi. (19. desember 2014). *Reglur um skattmat vegna tekna manna árið 2015*. Sótt 18. júlí 2015 frá <http://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=2ab9a3b2-7b81-4100-8436-a5434c00b8fc>

Lagaskrá

Lög nr. 7/1936 um samningsgerð, umboð og ógilda löggerninga

Lög nr. 50/1980 um starfskjör og skyldutryggingu lífeyrisréttinda

Lög nr. 90/2003 um tekjuskatt

Viðaukar

Viðauki 1

Rannsóknarverkefni fyrir launagreiningu í ferðaþjónustu

Spurningalisti fyrirtækja

- 1) Hvernig gengur að ráða inn starfsfólk?
- 2) Hvernig gengur að fá menntað starfsfólk?
- 3) Hvernig er hlutfallið varðandi fasta starfsmenn og hlutastarfsmenn, er fólk frekar fastráðið eða ráðið inn tímabundið?
- 4) Er mikill munur á launum hjá föstu starfsfólki og hlutastarfsfólki?
- 5) Hvernig eru laun starfsfólks, er starfsfólk mikið á jafnaðarkaupi?
- 6) Veistu til þess að það séu ákveðin hlunnindi inn í launum? eða fyrir utan laun og hvernig þá?
- 7) Hvernig finnst þér þróunin vera varðandi laun, finnst þér þau vera að hækka eða lækka með árunum?
- 8) Er mikið af erlendu starfsfólki og hefur það áhrif á laun innan fyrirtækisins?
- 9) Við erum að biðja um upplýsingar um heildargreidd laun samkvæmt staðgreiðslu frá skattstjóra. Er fyrirtækið að greiða laun í samræmi við lög og reglur?

Viðauki 2

Rannsóknarverkefni fyrir launagreiningu í ferðapjónustu

Spurningalisti stéttarféлага

- 1) Hefur þú einhverjar ákveðnar skoðanir á launum í ferðapjónustugeiranum?
- 2) Er mikið af tilkynningum um að fólk sé ekki að fá borgað á löglegan máta í ferðapjónustugeiranum, skv. Kjarasamningum? Er það t.d. algengt að fólk fái ekki persónubundna ráðningasamninga?
- 3) Hvernig er hlutfallið varðandi fasta starfsmenn og hlutastarfsmenn, er fólk frekar fastráðið eða ráðið inn tímabundið í ferðapjónustu?
- 4) Hvernig eru laun starfsfólks, veistu til þess að starfsfólk sé mikið á jafnaðarkaupi í ferðapjónustugeiranum? Er fólk mikið að leita til ykkar vegna þess að það sé á jafnaðarkaupi og er þar af leiðandi ekki að fá borgað samkvæmt kjarasamningum.
- 5) Veistu til þess að það sé mikið um hlunnindi í ferðapjónustu? Þá fyrir utan laun og það sem er gefið upp til skatts.
- 6) Hvernig hefur verkalýðsfélagið mætt þeim gífurlega vöxt sem hefur orðið í ferðapjónustu? Eru einhverjar áherslubreytingar hjá ykkur varðandi þær atvinnugreinar sem við teljum til ferðapjónustu?
- 7) Veistu til þess að það sé líkleggra að íslensku starfsfólki er greitt laun samkvæmt kjarasamningum og að vinnutími og vinnuskilyrði séu samkvæmt lögum en ef um erlent starfsfólk er að ræða?
- 8) Leggur verkalýðsfélagið áherslu á að fræða erlent starfsfólk sérstaklega um réttindi sín?
- 9) Hvernig telur þú að menntunarstigið sé innan ferðapjónustugeirans? Telur þú auðvelt eða erfitt að fá menntað fólk til starfa?
- 10) Telur þú að menntun fólks innan ferðapjónustugeirans hafi áhrif á laun þess?
- 11) Telur þú að launagreiðslur fyrirtækja endurspegli það sem þau eru að borga til skatts?
- 12) Er eitthvað sértakt sem þú myndir vilja sjá koma út úr þessari rannsókn hjá okkur?



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY
