



**MS ritgerð**  
**Mannauðsstjórnun**

**Áhugi félagsmanna á Flugfreyjufélagi Íslands**

*„Að fara í verkfall rétt fyrir jól var náttúrulega glæpur“*

Jónína Þórunn Jónsdóttir

Leiðbeinandi: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson

Viðskiptafræðideild

Maí 2013



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**

## **Áhugi félagsmanna á Flugfreyjufélagi Íslands**

„Að fara í verkfall rétt fyrir jól var náttúrulega glæpur“

Jónína Þórunn Jónsdóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í viðskiptafræði

Leiðbeinandi: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Maí 2013

Áhugi félagsmanna á Flugfreyjufélagi Íslands: „Að fara í verkfall rétt fyrir jól var náttúrulega glæpur“:

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS prófs við Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2013 Jónína Þórunn Jónsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2013

## Formáli

Þessi ritgerð er lokaverkefni í meistaraþrófsgráðu í mannauðsstjórnun við Viðskiptadeild Háskóla Íslands að vægi 30 ECTS. Leiðbeinandi var Gylfi Dalmann Aðalsteinsson dósent. Ég þakka honum fyrir að hafa leitt mig í gegnum þetta nám.

Þar sem ég kem úr mannfræði vil ég gera grein fyrir sjálfri mér til þess að lesandi skynji betur hvaða sýn ég hef á rannsóknarefnið sem ég hef valið. Flugfreyjufélag Íslands og flugfreyjustarfið er mér ekki ókunnugt því ég hóf störf hjá Flugleiðum sem flugfreyja árið 1991 og hef starfað sem flugfreyja síðan. Flugfreyjustarfið er eina starfið sem ég hef verið fastráðin í, en á mínum unglingsárum starfaði ég í sumarvinnu við iðnaðar- og verslunarstörf. Ég hafði því litla þekkingu á stéttarfélögum og enga sérstaka stéttarfélagsvitund þegar ég byrjaði að „fljúga“. Ég gerði mér enga grein fyrir þeirri baráttu sem fyrirrennarar mínir voru búnir að heyja svo ötullega fyrir miklum breytingum og því afreki sem þeir uppskáru, ekki bara í bættum aðbúnaði fyrir flugfreyjur heldur einnig fyrir kvennabaráttu í íslensku samfélagi samanber að vera með þeim fyrstu að fá fæðingarorlof.

Ég vil fyrst og fremst þakka þeim frábæru konum sem samþykktu að koma til viðtals við mig og að varpa skýrara ljósi á sögu flugfreyja og tilvist stéttarfélagssins FFÍ. Þær eru Sigrún Jónsdóttir, Auður Eyjólfsdóttir, Þóra Sen og Jófríður Björnsdóttir. Þeir rúmlega 260 flugleiðar sem voru svo góðir að svara spurningalista eiga einnig þakkir skyldar. Starfskonur á skrifstofu FFÍ voru afar hjálplegar en auk þeirra Sigrúnar Jónsdóttur formanns og Þóru Sen skrifstofustjóra var Kristín Bjarnadóttir varaformaður mér innan handar.

Mig langar einnig að þakka Brynju, Elínu, Guðrúnu, Hildi, Ingunni, Laufeyju, Óskari, Sírrý og Snorra fyrir ráðgjöf, yfirlestur og stuðning. Ég stend í þakkarskuld við foreldra mína Jón og Kolbrúnu fyrir að styðja mig ávallt til náms. Hildur Lára dóttir mín fær þakkir fyrir að ganga sjálfala meðan vinna við ritgerð stóð. Að lokum þakka ég Fannýju Kolbrúnu fyrir alla aðstoðina og samveruna ásamt því að vera mér ómældur styrkur í að koma mér áfram síðustu metrana. Án hennar væri ég sennilega enn á bókasafninu.

## Útdráttur

Í þessari ritgerð er fjallað um Flugfreyjufélag Íslands (FFÍ) sem er stéttarfélag flugfreyja og flugþjóna á Íslandi. Leitast er við að skoða viðhorf og áhuga sem félagsmenn hafa til FFÍ og hvort stéttarvitundin hafi breyst frá árum áður. Síðustu ár hefur minnkandi áhugi verið á stéttarfélögum sem skýrist á einhvern hátt með breyttum stjórnunarstíl og breyttu ytra umhverfi skipulagsheilda.

Helstu kenningar vinnumarkaðsfræðanna eru kynntar eins og einingarhyggja margræðishyggja og marxismi ásamt hugmyndafræðilegum nálgunum einstaklingshyggju og heildarhyggju. Fjallað er um hvernig íslenskur vinnumarkaður hefur einkennst af miðstýrðri heildarhyggju og hvernig nálgun margræðishyggju hefur verið ríkjandi.

Markmið rannsóknarinnar er að kanna viðhorf félagsmanna til stéttarfélagsins ásamt því að kanna þátttöku og áhuga á félaginu. Við gagnaöflun var notast við eigindlega og megindlega rannsóknaraðferð. Í megindlegu rannsókninni var spurningakönnun send rafrænt til félagsmanna, sem rúmlega tvö hundruð og sextíu svöruðu. Í eigindlegu rannsókninni voru djúpvíðtöl tekin við þrjár fyrrverandi flugfreyjur og eina núverandi flugfreyju sem er formaður Flugfreyjufélags Íslands. Stutt viðtal var einnig tekið við varaformann FFÍ.

Þátttakendur í megindlegri og eigindlegri rannsókn voru valdir eftir markmiðs úrtaki en með því eru þátttakendur valdir eftir tilteknum hagsmunum eða viðhorfum sem geta leitt til upplýsandi niðurstaðna. Sýnt hefur verið fram á að sterk tengsl eru milli þess sem fólk segist gera og það sem það gerir í raun og má því gera ráð fyrir að að rannsóknin gefi til kynna viðhorf hópsins.

Helstu niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að viðhorf til stéttarfélags og Flugfreyjufélags Íslands sé jákvætt. Mikill meirihluti félagsmanna vill vera í stéttarfélagi og telur hag sínum betur borgið þar. Félagsmenn telja almennt að fyrir tilstuðlan stéttarfélags séu aukin tækifæri til bættra kjara, fremur en að hver semji fyrir sig. Niðurstöður sýna heildarhyggju félagsmanna sem má m.a. sjá í að meirihluti félagsmanna er tilbúinn að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum.

## **Abstract**

In this thesis I have conducted research on the union of the Icelandic Cabin Crew Assosiation (ICCA). The goal of this research is to establish what the union means to it's members and whether or not their outlook has changed from previous years. The last few years have shown a declining interest in unionism as a whole, which can be explained in some way due to a new style of management and a new organizational environment.

The objective of this study is to establish what the members outlook is towards their union and to find out on what grounds their interests lies. It also constitutes the members active participation as well as their personal interest for their union. Data collection was achieved through both qualitative and quantitative research. The main hypothesis of the labour market is presented as unitarism, pluralism and marxism as well as the ideological approaces of the individiolistic of the overall plan. Furthermore, up for discussion is how the Icelandic labour market has been singularized by the overall plan and how pluralism has been prevailing.

The participants in the quantative and qualitative research were chosen by purposive sample which gives the researcher objective results. Just under sixty percent of the ICCA union members participated in this survey. Earlier studies have shown that a strong connection is between what people say they do and what they actually do. Therefore, it is safe to say that the reasearch exemplifies the position of the group as a whole. The main outcome from this study points out that the attitude towards unions as a whole and the ICCU in perticular is very positive. A large majority of the members want to belong to a union and fint it beneficial. Members, for the most part, find it to be an advantage to have a union behind them as opposed to fighting individually for their rights. The results show collectivism amongs the members, which can be seen by the mere fact that the large majority of the members are ready to go on strike for improved benefits.

## Efnisyfirlit

Formáli .....	4
Útdráttur .....	5
Abstract.....	6
Efnisyfirlit .....	7
Myndaskrá .....	9
Töfluskra.....	10
Inngangur.....	12
1 Vinnumarkaður.....	14
1.1 Vinnumarkaðsfræði.....	14
1.1.1 Einingarhyggja .....	15
1.1.2 Margræðishyggja .....	16
1.1.3 Marxismi.....	16
1.1.4 Einstaklings- og heildarhyggja.....	16
2 Stéttarfélag.....	18
2.1 Hvað er stéttarfélag?.....	18
2.2 Staða stéttarféлага á vesturlöndum.....	18
2.3 Staða stéttarféлага á íslenskum vinnumarkaði .....	20
2.4 Stéttarfélag í nýjum búningi.....	21
3 Flugfreyjufélag Íslands .....	23
3.1 Aðilar að FFÍ.....	23
3.2 Starfsemi FFÍ.....	24
3.3 Stofnun FFÍ.....	24
3.4 Flugfreyjur úti í heimi .....	27

4	Rannsóknin .....	29
4.1	Markmið og rannsóknarspurningar .....	29
4.2	Rannsóknaraðferðir.....	30
4.2.1	Eigindleg rannsóknaraðferð .....	30
4.2.1.1	Framkvæmd, gagnaöflun og úrvinnsla eigindlegra gagna .....	30
4.2.1.2	Áreiðanleiki og réttmæti eigindlegrar rannsóknar .....	31
4.2.2	Megindleg rannsóknaraðferð .....	32
4.2.2.1	Framkvæmd, gagnaöflun og úrvinnsla meginlegra gagna .....	32
4.2.2.2	Áreiðanleiki og réttmæti meginlegrar rannsóknar .....	34
5	Niðurstöður.....	35
5.1	Niðurstöður úr eigindlegri rannsókn.....	35
5.1.1	Áhugi félagsmanna á stéttarfélagsbaráttu á árum áður?.....	35
5.1.2	Hvað fannst þér ávinnast í þinni tíð? .....	36
5.1.3	Hvernig finnst þér stéttarfélagið í dag? .....	37
5.1.4	Hvert viltu sjá FFÍ stefna og hver væru baráttumálin? .....	38
5.1.5	Starfssemi FFÍ síðustu ár og framtíðarsýn.....	39
5.2	Niðurstöður úr meginlegri rannsókn.....	40
5.2.1	Bakgrunnur þátttakenda.....	40
5.2.2	Þátttaka félagsmanna á fundum FFÍ .....	44
5.2.3	Viðhorf félagsmanna til stéttarfélags .....	46
5.2.4	Traust félagsmanna til stéttarfélaga.....	50
5.2.5	Viðhorf félagsmanna til kjarasamnings og kjaramála.....	53
6	Samantekt og túlkun gagna .....	62
6.1	Einstaklingshyggja eða heildarhyggja?.....	63
6.2	Viðhorf, þátttaka og áhugi félagsmanna.....	64
6.3	Áhugi félagsmanna gegnum árin.....	64
6.4	Traust til FFÍ.....	65
6.5	Samantekt .....	66



Lokaorð .....	67
Heimildaskrá .....	69
Viðauki 1-Spurningarammi eigindlegrar rannsóknar.....	74
Viðauki 2-Spurningakönnun meginlegrar rannsóknar.....	75

## Myndaskrá

Mynd 1. Vinnur þú hjá Icelandair, Wow Air eða Flugfélagi Íslands? .....	41
Mynd 2. Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ? .....	44
Mynd 3. Sækir þú félagsfundi FFÍ? .....	45
Mynd 4. Sækir þú aðalfundi FFÍ? .....	46
Mynd 5. Finnst þér jákvætt að tilheyra stéttarfélagi? .....	47
Mynd 6. Vildir þú frekar vera í öðru stéttarfélagi? .....	48
Mynd 7. Ég er stolt(ur) af stéttarfélaginu mínu.....	48
Mynd 8. Ég er stolt(ur) af stéttarfélaginu mínu.....	49
Mynd 9. Ég tel mikilvægt að starfsmaður semji sjálfur um sín kjör. ....	51
Mynd 10. Ég hef leitað til FFÍ á síðustu 12 mánuðum .....	53
Mynd 11. Ferð þú eftir kjarasamningi FFÍ? .....	54
Mynd 12. Telur þú að það sé almennt samstaða meðal félagsmanna FFÍ að brjóta ekki samninga? (t.d. virða hvíldarreglur, orlofsreglur o.fl.). ....	55
Mynd 13. Ert þú sátt(ur) við launakjör þín í dag? .....	56
Mynd 14. Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum.....	57
Mynd 15. Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum.....	58
Mynd 16. Félagsmenn standa þétt bakvið stjórn og samninganefnd FFÍ.....	59
Mynd 17. Ég er reiðubúin/n að afsala starfsaldursreglunni fyrir hærri laun.....	61

## Töfluskra

Tafla 1. Vinnur þú hjá Icelandair, Wow air eða Flugfélagi Íslands? .....	41
Tafla 2. Hvert er kyn þitt? .....	41
Tafla 3. Ég er fastráðin(n) .....	42
Tafla 4. Hver er hjúskaparstaða þín? .....	42
Tafla 5. Ertu með hærri laun en maki þinn? .....	42
Tafla 6. Merktu við hæsta menntunarstig þitt? .....	43
Tafla 7. Hefurðu misst fastráðningu frá árinu 2000? .....	43
Tafla 8. Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ? .....	44
Tafla 9. Sækir þú félagsfundi FFÍ? .....	45
Tafla 10. Sækir þú aðalfundi FFÍ? .....	46
Tafla 11. Finnst þér jákvætt að tilheyra stéttarfélagi? .....	47
Tafla 12. Vildir þú frekar vera í öðru stéttarfélagi? .....	47
Tafla 13. Ég er stolt(ur) af stéttarfélaginu mínu? .....	48
Tafla 14. Ég tel að aðild að FFÍ hafi stuðlað að bættum kjörum fyrir mig. ....	50
Tafla 15. Telur þú að stéttarfélög stuðli almennt að bættum kjörum starfsmanna? .....	50
Tafla 16. Ég tel mikilvægt að starfsmaður semji sjálfur um sín kjör. ....	51
Tafla 17. Telur þú að þú gætir samið um betri launakjör fyrir þig án aðkomu stéttarfélagsins? .....	52
Tafla 18. Bætt kjör? .....	52
Tafla 19. Ég hef leitað til FFÍ á síðustu 12 mánuðum. ....	53
Tafla 20. Ferð þú eftir kjarasamningi FFÍ? .....	54
Tafla 21. Telur þú að það sé almennt samstaða meðal félagsmanna FFÍ að brjóta ekki samninga (t.d. virða hvíldarreglur, orlofsreglur o.fl.) .....	55
Tafla 22. Ert þú sátt(ur) við launakjör þín í dag? .....	56

Tafla 23. Telur þú að vinnuveitandi þinn sé sanngjarn í launakjörum við þig.....	57
Tafla 24. Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum .....	57
Tafla 25. Félagsmenn standa þétt bakvið stjórn og samninganefnd FFÍ.....	59
Tafla 26. Ég er reiðubúin að afsala starfsaldursreglunni fyrir hærri laun.....	60

## Inngangur

Viðfangsefnið var valið eftir umbreytingar sem urðu í íslensku efnahagslífi og samfélagi haustið 2008. Í fyrirtækjamenningu vesturlanda hafði áhugi á stéttarfélögum og stéttarvitund starfsmanna farið dvínandi í góðu árferði og stéttarfélög orðin að margra mati nánast óþörf í sinni gömlu mynd. Eftir efnahagskreppuna 2008 vaknaði áhugi á að skoða Flugfreyjufélag Íslands og athuga hvort áhugi félagsmanna á félaginu væri sá sami og áður eða hefði aukist eftir miklar þrengingar í íslensku efnahagslífi. Hugur höfundar beindist strax að Flugfreyjufélagi Íslands þar sem viðkomandi hefur verið félagsmaður síðustu ár.

Á vesturlöndum má víðast hvar greina fækkun í stéttarfélögum. Ástæðuna má m.a. rekja til breyttra stjórnunarháttanna. Aukin samkeppni á markaði ýtir undir að boðin eru árangurstengd laun og gerðir eru einstaklingsbundnir samningar. Fræðimenn halda fram að þessir breyttu stjórnunarhættir sem skapast í aukinni samkeppni ýti undir einstaklingshyggjuna og geri stéttarfélögin óþörf. Fólk færir úr því að aðhyllast hugmyndafræði heildarhyggju yfir í einstaklingshyggju þegar samið er við það persónulega af skipulagsheildinni um frammistöðutengd laun og er umbunað þegar settum markmiðum skipulagsheildarinnar er náð (Beardwell, 1997; Salamon, 2000). Þrátt fyrir hnignun stéttarfélaganna í Evrópu, þá er stéttarfélagsaðild á Íslandi og á Norðurlöndum mjög há (Norden, e.d.a.).

Íslenskur vinnumarkaður hefur lengst af einkennst af miðstýrðri heildarhyggju og nálgun margræðishyggju hefur verið við völd. Réttur launþega er tryggður í vinnulöggjöfinni og stéttarfélög gera kjarasamninga í umboði félagsmanna. Félagsmenn samþykkja svo eða fella kjarasamninga með atkvæðagreiðslu. Verkalýðsfélögin passa upp á að laun hækki ekki of mikið svo verðbólgan rjúki ekki upp og komi launaskrið (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2006; 2008; Salamon, 2000).

Markmið rannsóknarinnar er að kanna áhuga félagsmanna Flugfreyjufélags Íslands á eigin félagi og viðhorfi til stéttarfélaganna almennt. Notast var við eigindlegar og megindlegar rannsóknaraðferðir. Megindlega rannsóknin fólst í því að send var spurningakönnun á netinu á 460 félagsmenn. Notast var við lýsandi tölfræði við túlkun

megindlegra gagna. Eigindlega rannsóknin fólst í því að fjögur viðtöl voru tekin við fyrrverandi og núverandi flugfreyjur. Markmið þeirra viðtala var að fá skýrari sýn á stéttarfélagsbaráttu á árum áður og kanna hvort áhugi félagsmanna hefði verið meiri þá en nú.

Leitast var við að svara eftirfarandi rannsóknarspurningum:

- Hvert er viðhorf félagsmanna til stéttarfélags?
- Hversu mikil þátttaka og áhugi er hjá félagsmönnum á stéttarfélagi FFÍ?
- Hversu mikið traust er hjá félagsmönnum til FFÍ?
- Hvernig var þátttaka og áhugi félagsmanna á árum áður á FFÍ?

Ritgerðin skiptist í sex kafla. Fyrsti kafli fjallar um samskipti aðila á vinnumarkaði og helstu kenningar vinnumarkaðsfræðanna. Annar kafli fjallar um stéttarfélög. Í þeim kafla er fjallað um uppruna þeirra, „hnignun“ og breyttar áherslur í þjónustu við félagsmenn. Þriðji kafli fjallar um Flugfreyjufélag Íslands, stofnun og starfsemi ásamt því að minnst er á nokkra tímamótasamninga sem gerðir voru við Loftleiðir og Flugleiðir. Fjórði kafli fjallar um rannsóknina og gerð er grein fyrir rannsóknaraðferðum sem notast var við. Í fimmta kafla eru niðurstöður úr megindlegri og eigindlegri rannsókn kynntar. Í sjötta kafla er samantekt á rannsóknnum og gögn þeirra túlkuð.

Rannsóknin getur gagnast Flugfreyjufélagi Íslands til þess að sjá hvaða áhuga og viðhorf félagsmenn bera til FFÍ. Í rannsókninni má sjá hvaða viðhorf félagsmenn bera til kjaramála og gæti það einnig nýst FFÍ þegar næstu kjarasamningaviðræður hefjast. Rannsóknin gæti nýst sem söguleg heimild seinna meir þar sem hún lýsir áhuga og tíðaranda félagsmanna árið 2013.

# 1 Vinnumarkaður

Í þessum kafla verður fjallað um vinnumarkaðinn á vesturlöndum og samskipti aðila á vinnumarkaði. Farið verður yfir helstu kenningar vinnumarkaðsfræðanna.

## 1.1 Vinnumarkaðsfræði

Í vinnumarkaðsfræðunum er ýmist notað enska hugtakið „industrial relations“ eða „employee relations“ sem heimfærast á íslensku, sem samskipti aðila á vinnumarkaði. Sumir vilja meina að „industrial relations“ eigi betur við þegar vinnumarkaður einkenndist af iðnaði og samtakamáttur verkafólks var mikill og stéttarfélög í forgrunninum, en „employee relations“ eigi frekar við nútíma vinnumarkað sem einkennist af fjölbreytni og er síður tengdur stéttarfélögum. Margir fræðimenn sammælast um, að bæði hugtökin gangi út á það að samskipti á vinnumarkaði einkennist af því að verið sé að leysa úr ágreiningi milli aðila vinnumarkaðarins og bæta kjör launþega (Salamon, 2000).

Samskipti milli aðila á vinnumarkaði miðast við breytingar sem verða í þjóðfélaginu hverju sinni. Í dag eru starfsmenn hreyfanlegri en áður og þeim fer fækkandi sem vinna alla starfsævina á sama vinnustaðnum. Konum hefur fjölgað á vinnumarkaði og fleiri sækja í hlutastörf (Beardwell, Holden og Claydon, 2004). Atvinnuleysi hefur einnig aukist með tæknilegum framförum og alþjóðavæðingu. Ákveðin ógn stendur af alþjóðavæðingu þar sem atvinnurekendur sækjast eftir ódýrara vinnuafli og flytja störf úr landi. Auk þessa hefur orðið formgerðarbreyting á vinnumarkaði þar sem stórum framleiðslufyrirtækjum hefur fækkað og þjónustufyrirtækjum fjölgað (Blyton og Turnbull, 2004; Ebbinghaus, 2002). Aðgerðir stjórnvalda hafa einnig áhrif á vinnumarkaðinn og hversu mikil afskipti þau hafa af vinnumarkaðinum. Þau afskipti geta verið hvort sem er hvetjandi eða letjandi fyrir stéttarfélagsaðild. Þessar breytingar eru taldar ógna tilvist stéttarféлага eins og hefðbundið hlutverk þeirra er skilgreint og því þurfa þau að endurskoða hlutverk sitt með tilliti til breytts umhverfis (Ebbinghaus, 2002; Salamon, 2000).

Samskipti aðila á vinnumarkaði þurfa að miðast við þær breytingar sem verða í samfélaginu og þurfa því að vera í stöðugri endurskoðun. Pólitík, hagræn sjónarmið og reglugerðir, menning og alþjóðavæðing eru til að mynda þættir sem hafa áhrif á þessi samskipti og eru breytingum háð (Salamon, 2000). Afurðir af samskiptum aðila vinnumarkaðarins eru oftast reglur sem leggja línurnar um það hvaða hegðun er ásættanleg bæði af hálfu atvinnurekenda og launþega. Reglurnar geta verið tilkomnar af því að aðilar koma sér saman um þær eða af tilstuðlan stjórnvalda sem setja lög um samskiptin (Salamon, 2000).

Yfirlitt er talað um þrjár mismunandi nálganir er varða samskipti milli aðila vinnumarkaðarins. Þær taka mið af ólíkum gerðum og eðli skipulagsheilda, vinnuumhverfi og ytra samfélagi sem birta mismunandi viðhorf til stéttarféлага og ágreinings á vinnumarkaði. Samskipti á vinnumarkaði einkennast ýmist af einingarhyggju (e. unitarism), margræðishyggju (e. pluralism) eða marxisma (e. marxism) (Salamon, 2000).

### **1.1.1 Einingarhyggja**

Samkvæmt einingarhyggju (e. unitarism) ná sameiginlegir hagsmunir skipulagsheildar og launþega fram að ganga með sáttaumleitunum. Gert er ráð fyrir að launþegar séu samhæfður hópur einstaklinga þar sem allir hafa sameiginleg markmið, gildi og áhugamál. Stjórnendur hafa lögmætan, rökréttan og samþykktan rétt til að taka ákvarðanir og litið er á hvers konar andmæli sem órökréttar aðgerðir. Undirliggjandi er sú ályktun að vinnuveitendur og launþegar hafi sömu hagsmuna að gæta og því sé ágreiningur óþarfur. Ef upp kemur ágreiningur er m.a. slæmu upplýsingaflæði, markmiðasetningu eða skilningsleysi einstaklings á skipulagsheildinni kennt um. Slíkur ágreiningur á aðeins að vara tímabundið eða þar til úrlausn fæst (Salamon, 2000; Edwards, 2003).

Stjórnun þessara fyrirtækja einkennist af því að stjórnendur leitast við að eiga góð tengsl við starfsmanninn (e. human relations) og auka á þann hátt hollustu hans. Litið er á stéttarfélög sem utanaðkomandi truflun og að þau séu ekki lengur nauðsynleg til að gæta hagsmuna launþega eftir að mannauðsstjórnun var innleidd (e. human resource management) (Salamon, 2000).

### **1.1.2 Margræðishyggja**

Margræðishyggja (e. pluralism) er á margan hátt andstæða einingarhyggju. Í þeirri hugmyndafræði er gert ráð fyrir að samfélagið og einstaklingar innan skipulagsheilda skiptist í hópa sem hafa sameiginlega hagsmuni, markmið og forystu. Valdi er dreift meðal einstaklinga og vegna dreifingu valdsins komi enginn einn hópur til með að ná valdi yfir öðrum. Gert er ráð fyrir ágreiningi vegna ólíkra hópa og er hann jafnframt álitinn rökréttur og óhjákvæmilegur vegna mismunandi hagsmuna. Stjórnendur bera ábyrgð á skilvirkni, framleiðni og hagnaði skipulagsheildar, en markmið launþega snúast um betri kjör, bætt vinnuumhverfi ásamt auknu starfsöryggi. Ágreiningurinn milli þessara aðila er ekki talinn vera það mikill að hann megi ekki sætta með viðræðum. Launþegar hafa rétt til að taka höndum saman og nota samtakamáttinn til að koma sjónarmiðum sínum á framfæri og afl stéttarfélaganna vegur upp á móti valdi stjórnenda. Stéttarfélög eru ekki talin ógn við hollustu starfsmanna við skipulagsheildina né orsaka ágreining milli aðila heldur eru þau ágætur vettvangur til að koma sjónarmiðum launþega á framfæri. Þau sjónarmið eru viðurkennd af vinnuveitanda vegna þess að það er talið að þau kæmu fram hvort sem stéttarfélög eru til staðar eða ekki (Blyton og Turnbull, 2004; Salamon, 2000).

### **1.1.3 Marxismi**

Marxismi (e. marxism) byggir á þeim sjónarmiðum að hagsmunir aðila geti aldrei verið sameiginlegir og því er eðlilegt að það séu átök milli stétta. Samkvæmt þessum kenningarlegu fræðum liggur vandinn fyrst og fremst í samsetningu þjóffélagsins og misskiptingu auðsins. Ágreiningur rís milli atvinnurekenda og launþega, um það hvernig afrakstrinum af mikilli vinnu launþega skuli skipt. Ágreiningurinn orsakast vegna eðlislægs, óumbreytanlegs hagsmunaárekstrar og ef einhverju á að breyta þarf byltingu. Stéttarfélög eru talin vera eina valdið til að sporna við auðvaldinu (Salamon, 2000).

### **1.1.4 Einstaklings- og heildarhyggja**

Einstaklingshyggja (e. individualism) og heildarhyggja (e. collectivism) eru hugmyndafræðilegar nálganir sem segja til um hvernig sambandi atvinnurekanda og launþega er háttað. Fræðimenn á borð við Kessler og Purcell (2003) vilja ekki að sett sé samasem merki milli einstaklingshyggju og einingarhyggju á annan bóginn og



heildarhyggju og margræðishyggju á hinn bóginn. Þarna liggja ekki sama hugmyndafræði að baki þó aðrir vilji blanda þessu saman. Þeir vilja halda fram að þetta hafi með það að gera hvernig stjórnunarstíl sé háttað í skipulagsheildinni. Hvernig er verið að stjórna einstaklingi ásamt því að eiga einnig við stærri einingu sem gæti t.d. verið stéttarfélag eða aðrar stofnanir. Það sé tvíhliða stjórnun að ákveða hvernig koma á fram við launþegann sem einstakling og hvernig á að taka á málum út á við og við aðrar stofnanir. Skipulagsheildir sem sýna fram á mikla heildarhyggju í sínum stjórnunarstíl samþykkja lögmæti kjaraviðræðna og samningagerðar og eru í góðum samskiptum við stéttarfélög. Skipulagsheildir sem sýna fram á mikla einstaklingshyggju í sínum stjórnunarstíl, leggja t.d. áherslu á starfsþróun, þjálfun, frelsi og umbun fyrir starfsmanninn. Þrátt fyrir að einstaklingshyggja sé rík í skipulagsheild þýðir það ekki að heildarhyggja sé á undanhaldi eða öfugt. Einstaklingshyggja og heildarhyggja eiga hvorn sinn aðskilda skala sem getur verið í hæðum og lægðum og allt þar á milli (Kessler og Purcell, 2003).

## 2 Stéttarfélag

Í þessum kafla verður fjallað um stofnun og tilurð stéttarféлага á vesturlöndum og þær breytingar sem hafa orðið á innviði og þjónustu félaganna. Fjallað er um gríðarlegan mun á stéttarfélagasáðild á Norðurlöndum og á öðrum þjóðum og vegna hvers hann er.

### 2.1 Hvað er stéttarfélag?

Stéttarfélag eða verkalýðsfélag eru félagasamtök launþega úr tilteknum starfsstéttum stofnað í þeim tilgangi að halda fram sameiginlegum hagsmunum sem tengjast starfi þeirra. Starf stéttarféлага snýst um að halda vörð um laun, starfsöryggi og frítíma, en einnig um menntun og starfsheiti þegar það á við. Stéttarfélag standa því fyrir hagsmunum launþega bæði á vinnustað og í samfélaginu (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Salamon, 2000).

Fyrsta stéttarfélagið á Íslandi var stofnað af prenturum árið 1887 og ruddu því iðnaðarmenn brautina hér á landi fyrir aðra í stéttarfélagum líkt og í Evrópu. Nokkrum árum síðar var Verzlunarmannafélag Reykjavíkur stofnað. Það leið því hart nær hálf öld þar til vinnulöggjöfin (l. 80/1938) var sett hér á landi árið 1938. Með henni fengu launþegar rétt til að stofna stéttarfélag og stéttarfélagasambönd í þeim tilgangi að vinna að sameiginlegum hagsmunum sem tengjast starfi þeirra. Stéttarfélag urðu því lögformlegur samningsaðili sem var ætlað að vernda og bæta stöðu félagsmanna sinna sem höfðu lífsviðurværi sitt af því að selja vinnu sína gegn ákveðnu kaupi (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; 2008; Salamon, 2000).

### 2.2 Staða stéttarféлага á vesturlöndum

Á síðustu áratugum hefur meðlimum stéttarféлага farið ört fækkandi hvort sem er í Bandaríkjunum eða í Evrópu. Ástæður fyrir að fólk aðhyllist að færast úr hugmyndafræði heildarhyggju yfir í meiri einstaklingshyggju telja sumir fræðimenn að sé vegna aukinnar samkeppni á markaði. Hjá mörgum markaðsdrifnum fyrirtækjum er boðið uppá árangurstengd laun þegar settum markmiðum er náð. Þessir breyttu stjórnunarhættir með frammistöðutengdum launum og einstaklingsbundnum samningum ýta m.a. undir

einstaklingshyggjuna og gera stéttarfélögin óþarfari (Beardwell, 1997; Ebbinghaus, 2002; Salamon, 2000; Troy, 2004). Stéttarfélag verður að höfða til félagsmannsins og hafa uppá eitthvað að bjóða sem laðar hann að. Sum stéttarfélög hafa farið í töluverða vinnu við að breyta ímynd sinni m.a. með því að gefa út tímarit sem eiga að höfða til mismunandi hópa eins og kvenna, ungmenna og þeirra sem starfa í sérgreinum eins og fataiðnaði, matvælaíðnaði og fl. Einnig hafa stéttarfélög verið að leggja áherslu á kröfur um jafnrétti, vinnuöryggi, fjölbreytilegri vinnutíma, þjálfun starfsmanna og heilsufar. Félagin eru að reyna að fullnægja þörfum vinnufólks til að laða það frekar að og eru að keppa eins og hvert annað þjónustufyrirtæki um félagsmanninn (Heery, 1997).

Í rannsókn sem gerð var á aðild vinnufólks að verkalýðsfélagi í 18 Evrópusambandsríkjum, kom greinilegur munur í ljós á milli landa. Þar kemur fram að Norðurlandþjóðir eru með hæsta hlutfall meðlima meðan miðjarðarhafspjóðir eru með það lægsta. Þar kemur í ljós að aðild Dana að verkalýðsfélagi var 84% en aðeins 11% Portúgala voru félagar. Ekki var hægt að greina hvort konur eða karlar væru líklegri að vera í verkalýðsfélagi og einnig féll sú míta um sjálft sig að verkamenn væru frekar í félagi en skrifstofumenn. Má nefna að í Bretlandi hefur orðið það mikil fækkun meðlima frá árinu 1994, að þar voru færri félagar í stéttarfélagi en utan þess. Það eru meðal annars þeir sem hafa farið úr stéttarfélagi síðustu ár og þeir sem hafa aldrei í lífinu verið í stéttarfélagi, en það færir mjög mikið í aukana (Bryson og Gomez, 2005). Í Bandaríkjunum hefur einnig orðið gríðarleg fækkun á aðild í stéttarfélög. Má þar einnig greina hversu miklar breytingar hafa orðið á störfum þar sem fleiri hafa farið úr verkamannastörfum „blue collar“ í „white collar“ skrifstofustörf og þeim fer fjölgandi sem starfa í þjónustugeiranum (Blyton og Turnbull, 2004; Troy, 2004). Rannsóknir hafa sýnt að í Bandaríkjunum sé hnignunin það mikil að hún sé sambærileg við stéttarfélagsaðild frá árinu 1907. Einhverjir fræðimenn telja þó, þrátt fyrir „hnignun“ stéttarfélaga, að stéttir sem vinna í byggingariðnaði, bílaiðnaði, flutningageiranum og öðrum stórum iðnaðargreinum, muni áfram þurfa á stéttarfélagi að halda (Troy, 2004).

Það sem skýrir að hluta til þennan mikla mun á aðild milli Norðurlanda og annarra landa var tenging félagsaðildar við lífeyrissjóðskerfi og svokallað Ghent kerfi sem tengdi einnig atvinnuleysistryggingar við stéttarfélagsaðild (Ebbinghaus, 2002; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Lára V. Júlíusdóttir, 1994). Ekki er nauðsynlegt að vera í

stéttarfélagi í dag til að fá greiddar atvinnuleysisbætur (Lög um atvinnuleysisbætur nr. 93/1993). Á Íslandi hafa einnig verið gerðir kjarasamningar um forgangsréttarákvæði til vinnu, með því hafa ákveðnar starfsstéttir forgang til starfa (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003). Hér á landi er atvinnurekanda skylt samkvæmt lögum (l. 55/1980) að greiða iðgjald af launum starfsmanna til stéttarfélags og er sú upphæð samkvæmt kjarasamningi viðkomandi. Ekki er launafólk á Íslandi þó skyldað til að vera í stéttarfélagi kjósi það að vera utan þess (Alþýðusamband Íslands, e.d.e; Lára V. Júlíusdóttir, 1994).

### **2.3 Staða stéttarfélaga á íslenskum vinnumarkaði**

Stéttarfélög á Íslandi mynda flest með sér stærri sambönd eftir atvinnugreinum og tilheyra þá einhverju af fjórum heildarsamtökum launafólks. Þessi stéttarfélagasambönd eru ASÍ, BSRB, BHM og KÍ. Nokkur stéttarfélög standa þó utan þessara bandalaga. ASÍ eru stærstu samtökin og tilheyrðu yfir hundrað þúsund manns þeim samtökum árið 2011. Hin bandalögin telja tæplega tíu- til tuttugubúsund félagsmenn hvert um sig. Miðað við höfðatölu og fólk á vinnualdri er það há tala landsmanna sem tilheyrir stéttarfélagi (Norden, e.d.a.).

Samkvæmt Gylfa Dalmann (2006) hefur íslenskur vinnumarkaður lengst af einkennst af miðstýrðri heildarhyggju og nálgun margræðishyggju hefur verið við völd. Réttur launþega er tryggður í vinnulöggjöfnni og stéttarfélög gera kjarasamninga í umboði félagsmanna. Félagsmenn samþykkja svo, eða fella kjarasamninga með atkvæðagreiðslu. Alþýðusamband Íslands leikur stórt hlutverk í kjarasamningagerð á hinum almenna vinnumarkaði því oftast en ekki mótar ASÍ stefnu og kröfugerð gagnvart Samtökum atvinnulífsins. Þegar ASÍ notast við rammakjarasamninga og semur á þann hátt fyrir hönd allra sinna aðildarfélaga, þá er hægt að tala um að kjarasamningagerð sé miðstýrð. Ef einstök stéttarfélög undir hatti ASÍ kjósa að vera utan þessa samningaferils og semja beint við Samtök atvinnulífsins þá er talað um að kjarasamningagerð sé dreifistýrðari. Þegar betur árar færast það í vöxt að kjarasamningar séu dreifistýrðari en aftur á móti er tilhneiging til rammakjarasamninga þegar efnahagslífið er í lægð og verkalýðshreyfingin er að verja kaupmáttinn. Verkalýðsfélögin halda vörð um að ekki verði launaskrið svo verðbólgan rjúki ekki upp (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2006; 2008; Salamon, 2000).

Réttur launþega að tilheyra stéttarfélagi er tryggður í löggjöfinni sem felur í sér að réttur til að gera kjarasamning og efna til vinnustöðvana til framgangs krafna á einnig rétt á sér. Þrátt fyrir það eru sáttumleitanir á Íslandi í föstum skorðum og hér á landi einkennast samskipti á vinnumarkaði af margræðishyggju eins og áður hefur komið fram (Friðrik Friðriksson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010). En þrátt fyrir að verkalýðsfélögum sé heimilt að beita vinnustöðvunum til þess að þvinga fram lögmætar kjarakröfur fyrir félagsmenn sína (Alþýðusamband Íslands, e.d.d; Friðrik Friðriksson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010) þá bendir Salamon á að samskipti á markaði gangi einnig út frá pólitísku og hagrænu sjónarmiði (Salamon, 2000). Stjórnvöld geta til að mynda einnig sett lög um bann á vinnustöðvun. Sú varð til að mynda raunin þegar félagsmenn Flugfreyjufélags Íslands sem störfuðu hjá Flugleiðum hf. fóru í verkfall 23. október 1985, en degi síðar 24. október voru lög sett á FFÍ sem bönnuðu vinnustöðvun félagsmanna. Talið var að víðtækari hagsmunum en þessara aðila væri teflt í tvísýnu og yrði fjöldi aðila sem störfuðu við flug og samgöngur auk farþega fyrir verulegu tjóni ef að vinnustöðvun kæmi. Skyldu kaup og kjör félagsmanna Flugfreyjufélagsins ákveðin af þriggja manna kjaradómi sem Hæstiréttur tilnefndi (Friðrik Friðriksson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010).

## 2.4 Stéttarfélög í nýjum búningi

Tilgangur með stofnun og tilvist stéttarféлага var sá að vernda og bæta stöðu félagsmanna sinna á vinnumarkaði. Þau eru aðilar að kjarasamningum ásamt atvinnurekendum og reyna á þann hátt að hafa áhrif á kaup og kjör síns fólks, þar sem hagsmunir launþega og vinnuveitenda skarast á. Í skjóli stéttarfélags sameinast launþegar og ná fram meiri styrk í samningum við sína vinnuveitendur. Stéttarfélög eru einnig hluti af samfélagslegri heild sem hafa m.a. það markmið að bæta samfélagið. Félögin geta samt sem áður verið ólík innra með sér þ.e.a.s hvaða starfsgreinar þau vinna fyrir eða hvort þau eru pólitísk og hvaða markmið þau setja sér (Beardwell, 1997).

Hlutverk stéttarféлага á árum áður var barátta um lágmarkskjör, lífeyrisréttindi orlofsrétt, veikindarétt og fleira sem snéri að því sem við teljum í dag grundvallarþarfir og réttindi launafólks. Í dag virðast helstu baráttumál stéttarféлага í höfn og eru þau að færast úr átökum yfir í velferðarmál. Stéttarfélög sjá félagsmönnum í auknum mæli fyrir grunntöxtum en láta fyrirtækjum og félagsmönnum eftir að semja um betri kjör þar ofan

á. Samningar um kaup og kjör fara þó mikið eftir atvinnuástandi hverju sinni. Til þess að aðlaga sig að breyttum þörfum félagsmanna og breyttu umhverfi í samskiptum á vinnumarkaði hafa stéttarfélög í auknum mæli farið út í að bæta þjónustu við félagsmenn. Stéttarfélög eru orðin meiri lífsgæðafélög og sjá um fræðslu og símenntun, eru með aukna þjónustu úr sjúkrasjóðum, bjóða uppá orlofshús svo dæmi séu nefnd. Má segja að stéttarfélög séu komin í samkeppni með öðrum þjónustufyrirtækjum á markaði þar sem keppt er um hylli neytenda eða félagsmanna (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Salamon, 2000).

### 3 Flugfreyjufélag Íslands

Í þessum kafla er fjallað um Flugfreyjufélag Íslands (FFÍ), stofnun þess og starfsemi. Auk þess er fjallað um hvenær fyrsta stéttarfélag flugfreyja var stofnað í bandaríkjunum og borið saman við það sem var að gerast á Íslandi.

#### 3.1 Aðilar að FFÍ

Flugfreyjufélag Íslands er eina stéttarfélag flugfreyja og flugþjóna á Íslandi. Í dag eru flugliðar frá þremur fyrirtækjum í félaginu en þeir eru frá Icelandair, Flugfélagi Íslands og Wow air. Félagsmenn voru í janúar fjögur hundruð fjörtíu og fjórir og gaman er að geta þess að þar af eru tuttugu og fjórir flugþjónar. Sumarið 2013 má gera ráð fyrir að félagsmenn verði vel á áttunda hundruðið. Þeir eru að stærstum hluta starfsmenn Icelandair en gera má ráð fyrir að félagsmenn frá hinum tveimur félögum nái á sjötta tuginn. Samkvæmt kjarasamningi eru félagsmenn FFÍ með forgangsréttarákvæði til starfa í flugvélum hjá sínum vinnuveitanda (Flugfreyjufélag Íslands, e.d.a; Flugfreyjufélag Íslands, e.d.b; Kristín Bjarnadóttir, munnleg heimild, 6. febrúar 2013).

FFÍ er eitt af sjö stéttarfélögum sem eiga beina aðild að Alþýðusambandi Íslands. Alls eru aðildarfélög ASÍ 51 talsins en ólíkt FFÍ eru flest félögin með aðild í gegnum eitthvert fimm landssambanda ASÍ (Alþýðusamband Íslands, e.d.b; Alþýðusamband Íslands, e.d.c).

Sigrún Jónsdóttir hefur verið starfandi formaður FFÍ frá árinu 2005 og ætlar að láta af störfum á næstkomandi aðalfundi. Kristín Bjarnadóttir hefur verið í stjórn FFÍ síðustu 4 ár en gegnt starfi varaformanns síðastliðin tvö ár og Þóra Sen hóf störf á skrifstofu FFÍ árið 1991 og hefur verið starfandi þar síðan.

Þrjú framboð til formanns komu fram í apríl og er það einsdæmi í sögu félagsins að svo margir bjóði sig fram. Í fyrsta skipti í sögu FFÍ nýttu frambjóðendur sér samskiptavefinn „facebook“ og komu skilaboðum og kosningaloforðum til félagsmanna gegnum framboðssiður sínar. Vegna fjölda framboða var framboðsfundur haldinn í fyrsta skipti í sögu félagsins, við góðar undirtektir félagsmanna. Ný stjórn tekur til starfa eftir að gamla stjórnin kveður á aðalfundi FFÍ sem verður 30. apríl 2013.

### 3.2 Starfsemi FFÍ

Helsta starfsemi FFÍ er samkvæmt forystumönnum, að halda vörð um kjarasamninga. Aðal þjónusta við félagsmenn er að hjálpa þeim að lesa úr vinnuskrá sinni og athuga hvort verið sé að brjóta samninga um vakttíma og hvíldarreglur. Auk þessarar ráðgjafar eru félagsmenn að sækja um styrki í hina ýmsu sjóði sem FFÍ deilir úr. Síðasta ár jukust umsóknir um styrki 60% milli ára. Flugfreyjufélag Íslands rekur m.a. orlofshús, sjúkrasjóð, starfsmenntasjóð og aðra sjóði til að styðja við félagsmenn (Flugfreyjufélag Íslands, e.d.b; Kristín Bjarnadóttir, munnleg heimild, 6. febrúar 2013; Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild, 9. mars 2010).

Kristín varaformaður vill að markmið næstu ára ásamt því að standa áfram vörð um kjarasamninga, verði að auka þjónustustigið með því að uppfræða félagsmenn um hvað er í boði og að koma upplýsingum á tölvutækara og aðgengilegra form fyrir félagsmenn til að þeir þekki betur kjarasamninginn sinn og eigi auðveldara með að fara eftir honum (Flugfreyjufélag Íslands, e.d.a, Kristín Bjarnadóttir, munnleg heimild, 6. febrúar 2013).

### 3.3 Stofnun FFÍ

Flugfreyjufélag Íslands var stofnað árið 1954 en upphafið að stofnun þessa félags var fimm meðlima fundur þann 12. mars 1954 á heimili Hólmfríðar Mekkinósdóttur þáverandi flugfreyju Loftleiða. Þar voru tvær flugfreyjur kosnar til þess að undirbúa lög fyrir félagið og kalla að því loknu til annars fundar. Í desember sama ár var Flugfreyjufélag Íslands formlega stofnað og voru stofnfélagarnir fimmtán flugfreyjur. Þær voru Andrea Þorleifsdóttir, Auður Jónsdóttir, Ásdís Alexandersdóttir, Edda Snæhólm, Elisabeth Clausen, Erna Hjaltalín, Guðrún Steingrímsdóttir, Heba Jónsdóttir, Hólmfríður Gunnlaugsdóttir, Hólmfríður Mekkinósdóttir, Kristín Sveinbjörnsdóttir, Laufey Guðleifsdóttir, Ragnheiður Gröndal, Sigríður Gestsdóttir og Þuríður Eyjólfsdóttir. Andrea Þorleifsdóttir var kosin formaður og var tilgangur félagsins að beita sér fyrir því að kaup og kjör, vinnutími og aðbúnaður væri ekki lakari en tíðkaðist hjá öðrum þjóðum ásamt því að auka kynningu og félagslíf meðal félagsmanna (Jófríður Björnsdóttir og Jón B. Guðlaugsson, 2004).

Rétt um viku eftir stofnfund FFÍ eða þann 7. janúar 1955 er gerður fyrsti ráðningar- og kjarasamningur að hálfu Loftleiða hf. og kallast hann „Skýringar á störfum flugfreyja



og kjörum þeirra“. Í þessum samningi kemur m.a fram að aldurstakmörk flugfreyja félagsins séu 18-30 ára og „gifti flugfreyja sig skuli hún tafarlaust láta af störfum. Félagið getur endurráðið hana teljist það ákjósanlegt“. Síðar hækkaði hámarksaldurinn upp í 35 ár (Jófríður Björnsdóttir og Jón B. Guðlaugsson, 2004). Þessi fyrstu ár FFÍ var mæting á fundi dræm en haft er eftir Andreu Þorleifsdóttur að það hafi jafnvel verið vegna þess hve flugfreyjur voru stutt í starfinu vegna aldurs- og giftingatakmarkana en einnig vegna þess að þær unnu mikið og áttu lítinn frítíma. Hún undrar sig á því að það hafi tekið þær 10 ár áður en byrjað var að borga í lífeyrissjóð (Jón B. Guðlaugsson, 2004).

Snemma árs 1965 verður FFÍ aðili að lífeyrissjóði verslunarmanna og var Flugfreyjufélagið í hópi frumkvöðla á þeim vettvangi því það er árið 1969 sem skylduaðild að lífeyrissjóðum tekur gildi (Jófríður Björnsdóttir og Jón B. Guðlaugsson, 2004).

Miklir tímamótasamningar náðust árið 1973 þar sem samið var um 16% launahækkun, nýja launaskala, fulla dagpeninga og nýjan kafla sem nefndur var „leyfi frá störfum“. Einnig var samið um rétt til að snúa aftur til starfa eftir barnsburð og að fá þann tíma metinn til starfsaldurs. Flugfreyjufélag Íslands er brautryðjandi í að fá samþykkt fæðingarorlof fyrir félagsmenn sína og var það nýlunda í samningum íslenskra launþega. Þá var einnig samið um niðurfellingu aldurstakmarka og verulegar orlofsbætur svo dæmi séu nefnd (Jófríður Björnsdóttir og Jón B. Guðlaugsson, 2004; Jófríður Björnsdóttir, munnleg heimild 5. maí 2012).

Með niðurfellingu aldurstakmarkana í samningum við Loftleiðir 1973 gat fyrsta kynslóð flugfreyja og flugþjóna gert starfið að ævistarfi eða rúmum 18 árum eftir stofnfund FFÍ. Aðspurð um hvort tíðarandinn á þessum árum hafi hjálpað þeim, þar sem mikil vakning var að ryðja sér til rúms fyrir réttindum kvenna, en Jófríður minnst þess ekki sérstaklega og segir: „...andinn (fyrir kvenréttindum) í þjóðfélaginu er að byrja...en það var afskaplega lítil skilningur á þessu“ (Jófríður Björnsdóttir, munnleg heimild 5. maí 2012).

Eitt umtalaðasta kjaramál FFÍ var hið svo kallaða sokkabuxnamál. Í samningaviðræðum 1989 er m.a. farið fram á að flugfreyjur fái tvennar sokkabuxur á mánuði. Eftir þrjátíu klukkustunda samningafund nokkrum dögum fyrir boðað verkfall sigldu viðræður í strand. Voru þá flest önnur samningsatriði í höfn fyrir utan þref um

sokkabuxur. Flugleiðir töldu þetta kosta sig of háar fjárhæðir og vildu ekki fallast á kröfuna. Formaður samninganefndar FFÍ, Erla Hatlemark segir um þetta mál: „það er eins og fólk haldi að við séum einhverjar lúxusdömur, sem gangi á lagið og komist upp með að ná fram ósanngjörnum kröfum miðað við annað launafólk í þjóðfélaginu í skjóli þess að vera stétt sem getur stöðvað flugsamgöngur milli landa ef ekki er látið undan öllum dyntum okkar... Sannleikurinn er sá að sokkabuxur eru hluti af þeim einkennisbúningi sem við eigum að klæðast í vinnunni... Engum hefði fundist það fréttæfni ef við hefðum farið fram á vinnuvettlinga“. Að lokum var samið um einar sokkabuxur á mánuði og verkfalli afstýrt (Helga G. Johnson og Sigurveig Jónsdóttir, 2004; Jófríður Björnsdóttir og Jón B. Guðlaugsson, 2004).

Um árabíl máttu flugfreyjur ekki klæðast síðbuxum við vinnu sína nema í innanlandsflugi. „Skyldu þær gleðja augu karlkyns millilandaferðga með fögrum fótleggjum sínum, hvernig sem viðraði“. Árið 1999 krafðist stjórn Flugfreyjufélags Íslands þess að Flugleiðir heimiluðu notkun síðbuxna í millilandaflugum, að öðrum kosti myndi flugfélagið sæta málskoti til kæruneftndar jafnréttismála. Komst þetta mál í fjölmiðla og voru stjórnendur félagsins tregir til að samþykkja buxurnar. Eftir nokkurt þóf tókust sættir milli aðila og flugfreyjum heimilað að ganga í síðbuxum til vinnu sinnar í millilandaflugi (Jófríður Björnsdóttir og Jón B. Guðlaugsson, 2004).

Mikið vatn hefur runnið til sjávar frá stofnun Flugfreyjufélags Íslands. 22 flugfreyjur hafa vermt formannstólinn þessi 59 ár og þeirra þekktust er Jóhanna Sigurðardóttir forsætisráðherra. Frá upphafi eru formenn FFÍ þessir: Andrea Þorleifsdóttir 1955-1957, Guðrún Steingrímsdóttir 1957-1959, Erla Águstsdóttir 1959-1960, Kirsten Thorberg 1960-1961, María Jónsdóttir 1961-1963, Þóra Kristín Jónsdóttir 1963-1964, Arnheiður Þórhallsdóttir 1964-1966, Jóhanna Sigurðardóttir 1966-1967, Jóhanna Kristjánsdóttir 1967-1968, Jóhanna Sigurðardóttir 1969-1970, Inga Eiríksdóttir 1970-1971, Jóhanna Björnsdóttir 1971-1972, Erla Hatlemark 1972-1977, Jófríður Björnsdóttir 1977-1982, Margrét Guðmundsdóttir 1982-1986, Sigurlín Scheving 1986-1989, Jóhanna Kristjánsdóttir 1989-1990, Gréta Öfundardóttir 1990-1993, Erla Hatlemark 1993-1998, Anna Dóra Guðmundsdóttir 1998-2001, Ásdís Eva Hannesdóttir 2001-2005, Sigrún Jónsdóttir 2005-2013 (Jófríður Björnsdóttir og Jón B. Guðlaugsson, 2004; Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 9. mars 2010).

Þegar Jófríður Björnsdóttir (munnleg heimild, 5. maí 2012) var beðin um að rifja upp sögu stéttarfélagsins meðan hún var þar félagsmaður segir hún:

*Jóhanna Sigurðardóttir var náttúrulega fyrsti formaðurinn sem eitthvað kvað að og hún var með fyrsta verkfallið sem var í hálf tíma...en svo stuttu seinna kemur Erla Hatlemark, það líða bara nokkur ár þarna á milli. Hún er okkar besti formaður sem nokkurn tíma hefur verið. Hún fékk mestu framgengt og hún var framsýn og eldklár.*

Erla Hatlemark, var formaður FFÍ þegar félagið virðist hafa náð sínum mestu tímamótasamningum 1973 og er formaður samninganefndar árið 1989 í hinu umtalaða sokkabuxnamáli.

### **3.4 Flugfreyjur úti í heimi**

Þegar rýnt er í sögu flugfreyja og flugþjóna FFÍ, er forvitnilegt að velta fyrir sér hvað var að gerast úti í hinum stóra heimi. Sagnfræðingurinn Kathleen Barry bendir á að fyrstu áratugi flugfreyja í starfi hafi ímynd þeirra gengið út á kynþokka og glanslíf en síðar hafi þeim tekist að sameina glæsileika, kvenleika og kvenréttindi. Árið 1930 fer fyrsta flugfreyjan í Bandaríkjunum um borð í flugvél. Frá þessum fyrstu árum allt til sjöunda áratugarins er reglan sú að þær máttu ekki vera giftar líkt og á Íslandi. Vegna þessa var meðal starfsaldur þeirra tvö til þrjú ár og lítill hvati að berjast fyrir réttindum þar sem þær stöldruðu svo stutt við í starfinu. Á þessum tíma tíðkaðist hjá sumum flugfélögum að flugfreyjur voru vigtaðar og settar í land ef þær höfðu þyngst of mikið. Hjá einhverjum flugfélögum voru þær látnar vera í lífstykki til að líta kvenlegar út. Sagt er frá því að ef þær reyndu að mótmæla vinnuveitanda sínum þá hafi þeim einfaldlega verið sagt upp. Fljótlega eftir seinni heimstyrjöldina kemur vísir af fyrsta verkalýðsfélaginu *The Air Line Stewardesses Association (ALSA)* sem kemst svo formlega á legg 1946. Þar fengu flugfreyjur sinn fyrsta kjarasamning, sem sagði til um laun, hámarks flugtíma sem var 85 stundir og fl. Nokkrum árum síðar eru 3500 flugfreyjur frá 16 flugfélögum orðnar félagsmenn. Á næstu árum er stéttarfélagið m.a. að reyna rétta úr stöðu félagsmanna og fá aldurstakmörk felld úr gildi ásamt þeirri kröfu vinnuveitanda að þær mættu ekki vera giftar. Uppúr 1965 er mikil áhersla í Bandaríkjunum lögð á að uppræta misrétti og fordóma og nýttu flugfreyjur sér þann tíðaranda og bentu á mikið kynjamisrétti og kynferðislegt áreitni sem þær urðu fyrir og sóttust einnig eftir leiðréttingu á launum þar

sem þær vildu fyrst og fremst láta líta á sig sem fagfólk en ekki þokkagyðjur. Árið 1967 fóru m.a. nokkrar flugfreyjur fyrir mannréttindanefnd í New York til að mótmæla þeim reglum að hægt væri að vísa þeim úr starfi ef þær giftu sig eða næðu ákveðnum aldri, aðrar höfðu mótmælt tveimur árum áður á tröppum Capitol Hill í Washington. Tók langan tíma að útrýma þessum kröfum af hálfu vinnuveitanda og mótmæltu flugfreyjur þessu harðlega, bæði með mótmælafundum og lagakærum allt til níunda áratugarins. Margar lagakærurnar féllu flugfreyjum í hag og á árunum 1970 til 1980 var verulega slakað á þessum kröfum af hálfu vinnuveitanda, ásamt því að barneignarleyfi voru viðurkennd og léttara tekið á þyngdartakmörkun freyjanna. Flugþjónum fór einnig fjölgandi í stéttinni og komst jafnréttisdómstóll að þeirri niðurstöðu árið 1971 að flugfélagið Pan Am væri ekki stætt á því að auglýsa einungis eftir flugfreyjum og meina karlmönnum að sækja um flugþjónastöðu. Flugliðum með dökkan hörundslit fjölgaði að sama skapi í flugstéttinni (Barry, 2007).

Miðað við hvað er að gerast í baráttumálum flugliða í Bandaríkjunum á þessum árum, þá má segja að félagsmenn FFÍ hafi ekki verið neinir eftirbátar starfsfélaga sinna í bandarískum stéttarfélögum og verið samferðarmenn í öflugri baráttu til betri kjara og kvenréttinda samanber samningar FFÍ við Loftleiðir 1973.

## 4 Rannsóknin

Í þessum hluta verður farið yfir markmið rannsóknarinnar og rannsóknarspurningar lagðar fram. Byrjað verður á að fjalla um eigindlega rannsókn og því næst meginlega rannsókn. Í hvorri rannsóknaraðferð fyrir sig verður fjallað um val á þátttakendum, rannsóknaraðferðir, framkvæmd, gagnaöflun og úrvinnslu. Að auki er fjallað um réttmæti og áreiðanleika rannsóknarinnar. Í kafla fimm er fjallað um niðurstöður eigindlegrar og meginlegrar rannsóknar.

### 4.1 Markmið og rannsóknarspurningar

Markmið rannsóknarinnar er að greina áhuga, þekkingu og viðhorf félagsmanna FFÍ á félagi sínu. Einnig var reynt að rýna í hvort áhugi á stéttarfélagsmálum hafi breyst síðustu ár. Eftirfarandi rannsóknarspurningar voru settar fram:

- Hvert er viðhorf félagsmanna til stéttarfélags?
- Hversu mikil þátttaka og áhugi er hjá félagsmönnum á stéttarfélagi FFÍ?
- Hversu mikið traust er hjá félagsmönnum til FFÍ?
- Hvernig var þátttaka og áhugi félagsmanna á árum áður á FFÍ?

Alls tóku 273 þátt í rannsókninni. Í eigindlegu rannsókninni var tekið viðtal við þrjár fyrrverandi flugfreyjur ásamt núverandi formanni FFÍ. Stutt viðtal var einnig tekið við varaformann FFÍ. Þátttakendur voru þær Auður Eyjólfsdóttir, Jófríður Björnsdóttir, Kristín Bjarnadóttir, Sigrún Jónsdóttir og Þóra Sen. Spurningakönnun var send út á alla félagsmenn FFÍ sem voru með skráð netfang hjá félaginu þann 11. febrúar 2013. Þeir sem svöruðu reyndust vera 268 flugfreyjur og þjónar sem starfa hjá Icelandair, Wow air og Flugfélagi Íslands.

Þátttakendur í meginlegri og eigindlegri rannsókn voru valdir eftir markmiðsúrtaki (e. purposive sample) en með því eru þátttakendur valdir eftir tilteknum hagsmunum eða viðhorfum sem geta leitt til upplýsandi niðurstaðna (Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson, 2003).

## 4.2 Rannsóknaraðferðir

Í rannsókninni var notast við blandaða rannsóknaraðferð (e. mixed methods research) en þá er gögnum tveggja eða fleiri rannsókna blandað saman og er það gert til að dýpka enn frekar skilning á rannsóknarefninu. Forsenda slíkrar rannsóknar er að nýta saman eigindlega (e. qualitative) og meginlega (e. quantitative) rannsókn (Creswell og Plano Clark, 2007). Í meginlega hluta rannsóknarinnar var spurningalisti sendur rafrænt til félagsmanna og markmiðið var að safna upplýsingum um áhuga, þátttöku og viðhorf þeirra á FFÍ, ásamt því að kanna stéttarvitund almennt. Í eigindlega hluta rannsóknarinnar voru tekin viðtöl við fjórar flugfreyjur sem byrjuðu „að fljúga“ á árabílinu 1957 til 1987. Einnig var tekið styttra viðtal við varaformann FFÍ. Markmið eigindlegrar rannsóknar var að fá fram hvernig viðhorf og áhugi félagsmanna hefði verið til stéttarbaráttu á árum áður.

### 4.2.1 Eigindleg rannsóknaraðferð

Þegar eigindlegum rannsóknaraðferðum er beitt ber rannsakanda að setja eigin skoðun til hliðar og setja sig í spor viðmælandans. Ekki er ætlunin með slíkri rannsókn að sanna eða afsanna neitt en þó er mikilvægt að geta dregið einhverjar tilgátur eða kenningar úr gögnunum. Rannsóknarsniðið kallast tilviksrannsókn (e. case study) þar sem afmarkaður hópur einstaklinga veitir innsýn inn í rannsóknaraðstæður (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003; Tylor og Bogdan, 1998; Cooper og Schindler, 2006 ).

#### 4.2.1.1 *Framkvæmd, gagnaöflun og úrvinnsla eigindlegra gagna*

Rannsakandi hefur nokkra reynslu að taka viðtöl og nýttist sú þekking ágætlega. Ekki var farið yfir spurningalista í viðtölunum heldur var búið að undirbúa þema viðtalsins áður svo viðmælandi myndi ekki einskorðast við að svara beinum spurningum. Hér er notast við aðferð sem er með hálfstöðluð viðtöl (e. semi-structured) sem einkennist af því að ákveðin atriði eru rædd en ekki spurt staðlaðra spurninga (Esterberg, 2002). Leitast var við að hafa sem best flæði í viðtalinu svo það virki frekar eins og samtál en viðtal. Reyndi rannsakandi að beina samtalinu að rannsóknarspurningum og hafa spurningar opnar svo viðmælandi hafi frá sem mestu að segja og fái svigrúm til að koma sínum skoðunum á framfæri (Esterberg, 2002). Viðtölin gengu mjög vel og stóðu frá 30 til 70 mínútum. Í einhverjum tilfellum var slökkt á upptökutækinu eða lofað að upplýsingar kæmu ekki

fram þar sem þær voru trúnaðarsamtal rannsakanda og viðmælanda. Sá trúnaður mun haldast.

Þegar viðmælendur voru valdir var notast við markmiðsúrtaf (e. purposive sample). Með því er átt við að þátttakendur séu valdir eftir tilteknum hagsmunum eða viðhorfum sem geta leitt til upplýsandi niðurstaðna rannsókna (Esterberg, 2002; Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson, 2003).

Fyrsta viðtalið var tekið 9. mars 2010 við formann FFÍ Sigrúnu Jónsdóttur. Hún var valin þar sem hún er formaður félagsins. Hún byrjaði að starfa sem flugfreyja hjá Flugleiðum árið 1987. Kristín Bjarnadóttir varaformaður veitti upplýsingar með stuttu viðtali 6. febrúar 2013. Hún var valin vegna þekkingar sinnar á skrifstofu FFÍ. Auður Eyjólfsdóttir fyrrverandi flugfreyja kom í viðtal 14. maí 2012. Hún var valin vegna þess að hún byrjaði árið 1957 að fljúga hjá Loftleiðum og systir hennar var ein af stofnendum FFÍ árið 1954. Jófríður Björnsdóttir kom í viðtal 4. maí 2012 og var valin vegna þess að hún tilheyrir fyrstu kynslóðinni sem eltist með starfinu og hætti til að fara á lífeyri. Kom síðar í ljós að hún hafði gegnt stöðu formanns hjá FFÍ sem var ekki verra fyrir viðtalið. Hún byrjaði að fljúga árið 1966 hjá Loftleiðum. Þóra Sen kom í viðtal 27. júlí og var valin vegna þess að hún er starfandi á skrifstofu FFÍ og hefur verið þar síðan hún lét af störfum sem flugfreyja með nokkurra ára hléi þó, en hún byrjaði upphaflega árið 1970 hjá Loftleiðum. Þrátt fyrir að ekki hafi verið heitið nafnleynd í rannsókninni, þá hefur rannsakandi kosið að númera viðmælendur og nota þau í nokkrum tilvitnunum. Ekki er talið skipta máli að persónugera þessar skoðanir heldur fremur koma þeim á framfæri. Þegar viðmælendur tala sem formaður og varaformaður koma þeir fram undir nafni.

Viðtölin voru tekin upp með diktafón og voru þau síðan skrifuð nákvæmlega upp. Eftir eigindlegri aðferðafræði voru viðtöl síðar kóðuð, greind og flokkuð eftir þema og dregnar ályktanir frá þeim. Gætt var eftir fremsta megni að vera hlutlaus í túlkun og ályktunum.

#### **4.2.1.2 Áreiðanleiki og réttmæti eigindlegrar rannsóknar**

Rannsakandi áttar sig á takmörkun rannsóknarinnar vegna þess hversu fáir viðmælendurnir voru. Viðmælendur gætu talist einsleitir hópur þar sem nokkrir tengdust starfi FFÍ. Rannsakandi er málkunnugur öllum viðmælendum sem kom vonandi ekki að sök, heldur fékk þá frekar til að segja opinskátt frá skoðunum sínum. Ókostir

Þess að þekkja viðmælanda eru þeir, að þá hafa aðilar tilhneigingu til að tala um mál út fyrir rannsóknarramma.

Með eiginlegri aðferðafræði er rannsakandi að setja sig inn í hugarheim viðmælanda og reyna að skilja upplifun og reynslu hans á viðfangsefninu. Útkoma úr slíkri rannsókn er fremur lýsandi og persónuleg og er áhersla lögð á trúverðugleika fremur en innra eða ytra réttmæti (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

#### **4.2.2 Meginleg rannsóknaraðferð**

Í meginlega hluta rannsóknarinnar var spurningakönnun send með tölvupósti til 460 félagsmanna FFÍ. Kostur spurningakannana er að safna fjölbreyttum gögnum á skömmum tíma. Erlendar rannsóknir hafa sýnt að slíkar kannanir eru réttmætar í þeim skilningi að tengsl eru á milli þess sem fólk segist gera og þess sem það gerir (Þorlákur Karlsson, 2003).

Markmiðið með könnuninni var að safna upplýsingum um áhuga og þátttöku félagsmanna á starfi FFÍ. Auk þess voru viðhorfsspurningar sem áttu að greina hvort áhugi væri á stéttarfélagi, hvort sem það væri á FFÍ eða einhverju öðru. Úrtak könnunar var markmiðsúrtak.

Notast var við lýsandi tölfræði (e. descriptive statistics) við túlkun gagna. Þegar sagt er að tölfræði sé lýsandi, þá er m.a. unnið með myndræna framsetningu tölfræðilegu gagnanna. Tíðnitöflur, súlurit, krosstöflur og ýmis myndræn lýsing gagna er sett fram og túlkuð. Mælitölur lýsandi tölfræði eru einnig meðaltal, miðgildi, tíðasta gildi og miðsækni fundin út (Amalía Björnsdóttir, 2003). Myndræn uppsetning sýnir í þessari rannsókn dreifingu breyta og fylgni milli breyta allt frá einföldum tíðnitöflum í myndir sem sýna fylgni milli breytanna.

##### **4.2.2.1 Framkvæmd, gagnaöflun og úrvinnsla meginlegra gagna**

Talað var við trúnaðarráð, formann og varaformann FFÍ þann 6. febrúar á trúnaðarráðsfundi og beðið um samþykki fyrir að fá netföng félagsmanna. Hringt var til Persónuverndar þann 6. febrúar og könnunin kynnt. Þann 8. febrúar var fyllt út tilkynning hjá Persónuvernd varðandi könnun.

Þann 11. febrúar var spurningakönnun send út á netföng félagsmanna sem FFÍ hafði yfir að ráða. Er þýði rannsóknar því allir félagsmenn sem höfðu skilað inn netfangi sínu



til FFÍ. Netföngin voru samtals 485 en 18 voru endursend og 7 með engan notanda. Samtals fór könnunin á 460 félagsmenn. Fengust 268 svör þar af 255 sem luku könnuninni að fullu. Það er 58% svarhlutfall þeirra sem fengu könnunina og 55% svöruðu öllum spurningum.

Spurningalistinn samanstóð af 22 spurningum. Allar spurningar voru krossaspurningar. Í bakgrunnsspurningum var spurt um hjá hvaða flugfélagi félagsmenn ynnu, hversu lengi þeir hefðu verið félagsmenn í FFÍ, kyn, menntun, hjúskaparstöðu, laun miðað við maka og hvort fólk væri fastráðið eða hefði misst fastráðningu síðustu ár. Í bakgrunnsspurningum var notast við flokkunarkvarða eða nafnkvarða (e. nominal scale) en þá eru tveir eða fleiri valmöguleikar sem útiloka hvern annan. Nokkrar spurningar eru raðkvarðaspurningar (ordinal scale) en þá eru bilin milli gilda ekki jöfn (Guðrún Pálsdóttir, 2003; Helga Jónsdóttir, 2003). Nánast allar aðrar spurningar voru fjölvals-spurningar (e. multiple choice) sem greindu áhuga og viðhorf félagsmanna. Spurningarnar voru flestar settar upp á fimm punkta Likert kvarða sem er jafnbilakvarði (interval scale) og svarmöguleikar settir fram með texta. Valið stóð um: Mjög ósammála (1), frekar ósammála (2), hvorki né (3), frekar sammála (4) og mjög sammála (5) (Amalía Björnsdóttir, 2003).

Könnunin var send til félagsmanna gegnum Lime Survey kannanakerfi, sem namar Háskóla Íslands geta nýtt sér. Niðurstöður rannsókna voru unnar í SPSS, sem er forrit notað til tölfræðilegrar úrvinnslu niðurstaðna innan félagsvísinda og í Excel töflureikni. Notuð var lýsandi tölfræði (e. descriptive statistics) sem er einföld lýsing á niðurstöðum gagna (Amalía Björnsdóttir, 2003; Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005). Unnið var með fylgnistuðul Person, Kendall tau-b, Spearman rho eða Cramer's V eftir því sem við átti. Fylgnistuðlar geta hjálpað til þegar sambandi tveggja eða fleiri breyta er lýst. Fylgnistuðlar eru á bilinu -1 til +1. Einnig voru einstaka krosstöflur settar upp til að fá betri sýn á rannsóknina (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005). Fyrirtækið Gallup hefur búið til mælitæki sem nýtist á meðaltal á kvarðanum 1-5 og nefnist *Samanburðarbil Gallup*. Meðaltal getur verið á bilinu 4,2-5,0 á *styrkleikabili*, 3,7-4,19 á *starfhæfu bili* og 3,69 eða lægra á *aðgerðarbili*. Þegar meðaltal í rannsókn mælast á styrkleikabili, þá má gera ráð fyrir að það séu hvetjandi áhrif í umhverfi á starfsfólkið. Þegar meðaltal mælist á *starfhæfu bili* eru hvorki hvetjandi né letjandi þættir að hafa

áhrif á starfsfólk. Þegar meðaltal mælist á *aðgerðarbili* má gera ráð fyrir að einhverjir þættir hafi letjandi áhrif á starfsfólkið, starfsánægju þess og þjónustuvilja. Orðið aðgerðarbil segir sig að mörgu leyti sjálft því ef meðaltal mælist á því bili er þörf hjá skipulagsheildinni að fara út í einhverjar aðgerðir til að laga umhverfi fyrir starfsfólkið (Capacent Gallup, 2007). Þegar meðaltal fylgir töflu eða mynd þá hefur rannsakandi sett það í lit eftir samanburðarbílum. Rautt er aðgerðarbil, grænt er starfhæft bil og blátt er styrkleikabil.

#### **4.2.2.2 Áreiðanleiki og réttmæti meginlegrar rannsóknar**

Í meginlegrum rannsóknum er áhersla lögð á réttmæti og áreiðanleika. Innra réttmæti segir til um hversu vel mælitækið mælir það sem verið er að rannsaka en ytra réttmæti segir til um hversu mikið er hægt að afhæfa um niðurstöður. Þegar niðurstöður fleiri rannsókna gefa ávallt tilefni til sömu niðurstaðna er hægt að segja að rannsókn sé áreiðanleg (Cooper og Schindler, 2006).

Takmarkanir rannsókna eru þær að ekki voru aðrar sambærilegar rannsóknir hafðar til viðmiðunar við gerð þessarar rannsóknar og því ekki hægt að kanna áreiðanleika á þann hátt. Hins vegar gefur þessi rannsókn sterka vísbendingu til viðhorfs og áhuga sem félagsmenn Flugfreyjufélags Íslands hafa á félagi sínu þar sem sterk tengsl eru milli þess sem fólk segist gera og það sem það gerir (Þorlákur Karlsson, 2003).

## 5 Niðurstöður

Í þessum kafla verður fjallað um niðurstöður úr eigindlegri og meginlegri rannsókn. Í kafla 6 verður nánar fjallað um niðurstöður og gögn rannsóknar túlkuð.

### 5.1 Niðurstöður úr eigindlegri rannsókn

Niðurstöður úr viðtölum hafa verið flokkaðar í kafla eftir áhuga þeirra á stéttarfélagsbaráttu á árum áður, hvað þeim fannst ávinnast í þeirra tíð, hvernig þeim finnst FFÍ í dag og hvert viðmælendur vilja sjá það stefna. Einnig er kafli um starfssemi FFÍ síðustu ár og framtíðarsýn fyrir félagið. Þrátt fyrir að nafnleynd hafi ekki verið heitið, hafa viðmælendur verið númeraðir fyrir utan Sigrúnu Jónsdóttur og Kristínu Bjarnadóttur. Þær koma undir nafni þegar þær segja frá skoðunum sínum sem formaður og varaformaður FFÍ.

#### 5.1.1 Áhugi félagsmanna á stéttarfélagsbaráttu á árum áður?

Flestir viðmælendur í þessari rannsókn hafa látið af störfum sem flugfreyjur og sumir fyrir allmörgum árum. Reynsla þeirra er misjöfn af félagsstörfum og hversu langt aftur hún nær. Fyrsti viðmælandi hóf störf sem flugfreyja nokkrum árum eftir að FFÍ var stofnað. Hann viðurkennir að hafa ekki verið í neinu félagsstarfi og rekur ekki í minni að hafa sótt félagsfundi:

*Við höfðum bara engin réttindi þegar ég var að fljúga, nema ég held að við höfum verið komnar í lífeyrissjóð (viðmælandi 1).*

Viðmælandi lét af störfum þegar hann gifti sig og starfaði því ekki í eins mörg ár og hinir viðmælendurnir sem höfðu tækifæri á því að vera giftir og sinna starfinu. Aðrir sem rætt var við voru áhugasamir um stéttarfélagsmál og aðspurðir hvort þeir hafi haft áhuga á Flugfreyjufélagi Íslands í þeirra tíð kom í ljós:

*Já, ég hef alltaf verið stéttarfélagssinnuð...og lét mig stéttarfélagið mikið varða (viðmælandi 2).*

Þessi viðmælandi hafði sinnt ýmsum störfum fyrir félagið og m.a. verið í samninganefnd. Viðmælendur þrjú og fjögur hafa báðir gegnt formannsstarfinu og lýstu miklum áhuga á starfi FFÍ:

*Ég hef alltaf haft áhuga á félagsmálum allt frá fyrsta degi (viðmælandi 4).*

*Aldrei komið til greina að við höfum ekki verið allar í hlutunum...Stéttarfélagið með forgang í öllu (viðmælandi 3).*

*Þegar ég var búin til, var settur stéttarfélagskubbur í mig (viðmælandi 4).*

*...mér fannst ég þurfa láta til mín taka. Ég hef alltaf haft trú á því að rífa kjaft á réttum stað, tala um málin á réttum stað, ekki í eldhúsum og í heimahúsum (viðmælandi 4).*

Einn segir frá því að hann eigi góðan vinkonuhóp sem séu um 12 konur og þeirra vinskapur sé sprottinn upp úr starfi í stéttarfélaginu. Þær hafa allar sinnt störfum innan félagsins og nokkrar verið formenn:

*Við höfum haldið mikið saman, við erum 12 sem hittumst og það er allt úr stéttarfélaginu...við erum búnar að vera sófastjórn, við höfum alltaf verið til hliðar og verið til taks og mátt leita til okkar...stundum verið í verkefnum og hjálpað til...(viðmælandi 3).*

### **5.1.2 Hvað fannst þér ávinnast í þinni tíð?**

Tveir viðmælendur töluðu um minnisstæða samninga sem fengust við Loftleiðir 1973. Viðræður fóru í þrot og félagsmenn FFÍ fóru í verkfall áður en samningar milli aðila tókust. Mikið fjölmiðlafár varð einnig þegar aðilar Flugfreyjufélagsins fóru fram á sokkabuxur sem hluta af einkennisbúningi flugfreyja og þótti fengur í að fá þær í samninga:

*...já og þetta er nokkrum dögum fyrir jól og verkfallið stóð í fjóra sólarhringa. Við vorum í Hallveigarhúsi hjá sáttasemjara og þar var allt vitlaust. Það að fella niður flug og fara í verkfall rétt fyrir jól var náttúrulega glæpur (viðmælandi 3).*

*Samningarnir '73 gerðu alveg ofboðslega mikið fyrir félagið og fyrir okkur en svo voru þessir samningar eins og sokkabuxnasamningarnir sem skiptu líka máli (viðmælandi 2).*

Þjónusta FFÍ við félagsmenn hefur farið stigvaxandi og minnst einn viðmælandi þess hvernig það kom til að félagið keypti sumarbústaði til að geta leigt til félagsmanna:

*Til dæmis bústaðirnir í Húsafelli, það var kominn leiði, æ hvernig á ég að orða það.. aðrar kröfur í þjóðfélaginu og það var verið að reisa sumarbústaði og það þurfti að vera pottur og allt það og ... svo breyttist tíðarandinn og þá komu hugmyndir frá félagsmönnum og hvort ætti ekki að kaupa bústað með öllu (viðmælandi 2).*

*Stéttarfélagið verður náttúrulega að laga sig að ytri aðstæðum (viðmælandi 2).*

### **5.1.3 Hvernig finnst þér stéttarfélagið í dag?**

Þegar viðmælendur voru spurðir út í hvað þeim fyndist um stéttarfélagsandann í seinni tíð, þá kemur fram:

*Ég fór að hugsa að það hefur alltaf verið gegnumsneitt mikið sömu andlitin sem koma á fundi (viðmælandi 2)*

*Mér finnst hins vegar að félagsmenn í heildina séu ekki eins félagslega þenkjandi, eins og þeir þurfi ekki að hafa neitt fyrir hlutunum (viðmælandi 2).*

Tæplega tveimur árum eftir efnahagshrun 2008 var tekið viðtal við formann FFÍ, Sigrúnu Jónsdóttur. Henni fannst þá votta fyrir nokkru áhugaleysi félagsmanna og ládeyðu í hópnum:

*...mér fannst ég eins og hamstur í hjóli, mér er fúlasta alvara mér fannst þetta eiginlega alveg vonlaust, svakalegt áhugaleysi félagsmanna (Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 9. mars 2010).*

Hún sagðist ekki viss um hvort það væri vegna þess að stéttarfélagið væri að stefna í ranga átt eða vegna þess að allir væru svona ánægðir:

*...já ég held að það sé alla vega síðustu ár, þá hefur sú tilfinning mín aukist að stéttarfélag sé til óþurftar, því þau standa í vegi fyrir þessari stemmningu sem hefur verið síðustu ár í þjóðfélaginu... þeir sem eru bestir komast lengst...það stéttarfélag sem ég er í forsvari fyrir tekur ekki þátt í þessu, sérstaklega þar sem við stöndum vörð um starfsaldurinn (Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 9. mars 2010).*

Hún er þó ekki viss um að hún upplifi óánægju félagsmanna, nema þá í gegnum þetta áhugaleysi fyrir fundum og fl. Því hún segir að fólk leiti til sín í tíma og ótíma:

*...ég vil að fólk geti leitað til mín það er það sem ég stend fyrir. En að stærstum hluta fer vinnan fram í formi baráttu (Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 9. mars 2010).*

#### **5.1.4 Hvert viltu sjá FFÍ stefna og hver væru baráttumálin?**

Í viðtali við formann FFÍ var einnig rætt um að flugliðum hefur fækkað úr því að vera fimm á venjulegum flugum Icelandair á Boeing 757-200, í fjóra. Tveir viðmælendur lýstu áhyggjum sínum yfir hversu mikið vinnuálag væri orðið á flugliðum:

*Álagið á starfsmönnum Icelandair er alveg svakalegt. Vinnuálagið að senda ykkur fjórar í sjö til átta tíma flug. Mér finnst það ekki forsvaranlegt (viðmælandi 2).*

*...og fleiri í vinnu um borð. Það er svo algengt að flugfreyjur vinni án þess að setjast niður. Þetta er ferlegt að geta ekki átt kost á því að setjast niður (viðmælandi 3).*

Einn viðmælandi taldi nauðsynlegt að hækka grunnlaun og vildi sjá öfluga forystu hjá FFÍ.

Á Íslandi er rík hefð fyrir því að flugfólk raðist í stöður um borð í flugvélum eftir starfsaldri. Þá er sá flugliði um borð sem kallast fyrsta flugfreyja eða -þjónn með mestan starfsaldur og þannig koll af kolli. Launatöflur fara eftir starfsaldri og uppsagnir og endurráðningar hafa einnig miðast við hann. Auk þess hafa ýmis fríðindi farið eftir starfsaldri. Eitthvað hefur borið á því síðustu ár að áhugi sé af hálfu vinnuveitanda að fara eftir frammistöðumati í auknara mæli fremur en starfsaldri. Án þess að rannsakandi hafi verið að minnast sérstaklega á starfsaldurslistann þá kom það fram hjá tveimur viðmælendum að það þyrfti að passa vel uppá starfsaldurslistann:

*...eins og starfsaldursmálum eins og að hnykkja enn frekar á því að smíða í kringum þá eðlilegu kröfu okkar að hann sé virtur og hann hefur í gegnum þessi 20 ár sem ég hef verið í vinnu, verið virtur við okkur, ekki á pappír heldur í orði og gjörðum (viðmælandi 4).*

*Starfsaldurslisti er það eina sem að gildir að mínu viti (viðmælandi 3).*

### 5.1.5 Starfssemi FFÍ síðustu ár og framtíðarsýn

Sigrún Jónsdóttir formaður segir að þjónusta við félagsmenn sé í föstu ferli hvort sem það eru styrkveitingar úr sjóðum eða aðgangur að sumarbústöðum eða annarri dægradvöl:

*Jú, þjónustan er sumarbústaðirnir og allt sem snýr að sjúkrasjóði. Þegar ég talaði um að við hefðum ekki skert hana þá er ég að meina að á síðustu árum höfum við bætt við styrkjum en ekki fækkað þeim. Við náttúrulega vorum svo heppnar í þessu hruni að gjaldkerinn okkar bjargaði þessu stéttarfélagi frá hruni, eitt af þessum stéttarfélögum sem kom undan þessu hruni beint í baki og fyrir vikið getum við haldið áfram af fullu afli í þessari þjónustu, en hún er bara í svo föstu ferli ef þú talar um úthlutanir úr sjúkrasjóði eða orlofssjóði og allt það....vegna þess að hitt er ákveðið stapp (Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 9. mars 2010).*

En þrátt fyrir að þjónustustigið við félagsmanninn hafi aukist þá vill formaðurinn ekki meina að hennar félag sé að verða þjónustufyrirtæki eins og VR heldur sé stéttarfélagsbaráttan enn í fullu gildi hjá FFÍ:

*...en holt og bolt er þetta varsla flugvakta og hvíldartíma. Það endurspeglast þegar kjarasamningar eru lausir að við verðum enn betur að passa það...(Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 9. mars 2010).*

Sigrún lýsir starfi stéttarfélagsins áfram:

*Það er kannski svolítið grimmt að segja að það sé verið að svíkja það þarf bara stöðugt að vera fylgjast með og það er svona allur gangur á, við hvaða viðsemjendur maður er að tala, hvaða aðferðum er beitt (Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 9. mars 2010).*

Annar viðmælandi tekur í sama streng og formaðurinn og telur þarft að vakta kjarasamninginn:

*...hard core málin er að passa uppá kjör og vinnuumhverfi út frá kjarasamningnum (viðmælandi 5).*

Kristín Bjarnadóttir (munnleg heimild, 6. febrúar 2013) segir að helsta þjónustan við félagsmanninn sé upplýsingagjöf sem er fólgin í því að hjálpa fólki að reikna út flugskrána til að finna út hvort verið sé að brjóta hvíldar- og vakttímareglur. Fólk er einnig að fá upplýsingar um sjóði og styrki sem eykst milli ára. Á síðasta ári misstu

flugliðar sem unnu hjá flugfélaginu Express vinnu sína og hafa þeir félagsmenn verið að leita til FFÍ til að fá aðstoð við að innheimta ógreidd laun:

*Ég get ekki séð hvernig félagsmenn geti staðið einir (viðmælandi 2).*

Formaðurinn bendir á að það sé styrkur fyrir fyrirtæki að hafa gott stéttarfélag og telur að það sé fylgni milli sterks stéttarfélags og lítillar starfsmannaveltu:

*Sterkt og gott stéttarfélag heldur utan um félagsmanninn sinn, veitir honum ákveðið aðhald það sér til þess að hann haldi sig innan ramma kjarasamningsins sem er náttúrulega sameiginlegur rammi stéttarfélagsins og fyrirtækis og ef félagsmaðurinn er ánægður þar, þá er hann allavega að hálfu leiti ánægður. Ég held að fyrirtæki verði að passa sig á að vanmeta það ekki (Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 9. mars 2010).*

Kristín Bjarnadóttir varaformaður leggur áherslu á að FFÍ aðstoði félagsmenn við að þekkja kjarasamninginn sinn og fara eftir honum. Hún vill hækka þjónustustigið og setja kraft í að uppfæra félagsmenn meira um hvað er í boði fyrir þá hjá stéttarfélaginu. Hún hefur einnig löngun til bæta aðgengi að gömlum kjarasamningum með því að uppfæra þá á rafrænt form (Kristín Bjarnadóttir, munnleg heimild 6. febrúar 2013).

## **5.2 Niðurstöður úr meginlegri rannsókn**

Niðurstöður rannsóknar eru kynntar í köflum eftir bakgrunnspurningum, þátttöku félagsmanna á fundum, viðhorfi til FFÍ, trausti til stéttarfélaga, viðhorfi að fara eftir kjarasamningi og kjaramál.

### **5.2.1 Bakgrunnur þátttakenda**

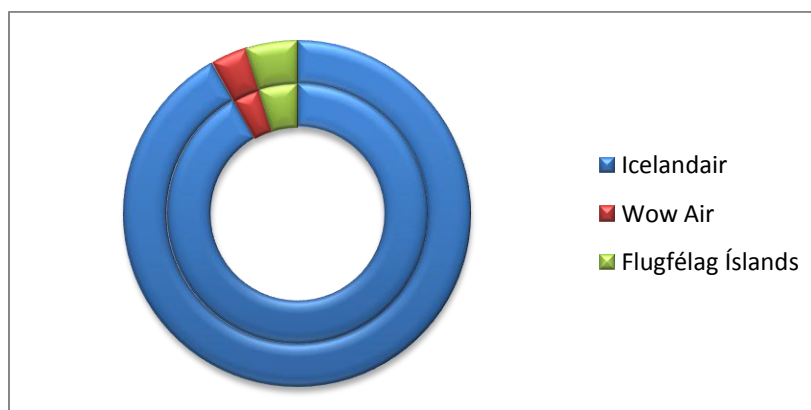
Alls tóku 268 flugliðar þátt í meginlegga hluta rannsóknarinnar en 255 þeirra svöruðu öllum spurningum. Í töflum 1-8 má sjá svarhlutfall þátttakenda út frá bakgrunnsbreytum. Það sem vakir fyrir rannsakanda með vali á þessum bakgrunnsbreytum er að geta keyrt þar saman við aðrar breytur í rannsókninni og athuga hvort þær gefi frekari niðurstöður sem gætu verið lýsandi fyrir rannsóknina.

Tæplega 92% þeirra sem svöruðu spurningalista eru starfsmenn Icelandair, rúmlega 3% eru starfsmenn Wow air og tæplega 5% eru starfsmenn Flugfélags Íslands.



**Tafla 1. Vinnur þú hjá Icelandair, Wow air eða Flugfélagi Íslands?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Icelandair	246	91,8%
Wow Air	9	3,4%
Flugfélag Íslands	13	4,8%
Samtals	268	100%



**Mynd 1. Vinnur þú hjá Icelandair, Wow Air eða Flugfélagi Íslands?**

Eins og sjá má á mynd 1 eru félagsmenn sem starfa hjá Wow Air og Flugfélagi Íslands fáir í samanburði við þá sem starfa hjá Icelandair.

Mikill meirihluti félagsmanna FFÍ eru flugfreyjur en þær voru í janúar á þessu ári 420 en flugþjónar voru 24. Hlutfall allra félagsmanna er þá 94,6% flugfreyjur og 5,4% flugþjónar.

**Tafla 2. Hvert er kyn þitt?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Kona	246	95,0%
Karl	13	5,0%
Samtals	259	100%

Þegar spurt var um kyn í rannsókninni var svörunin í mjög svipuðu hlutfalli og heildartala flugliða, þrátt fyrir að færri hafi svarað. Í töflu 2 má sjá að þeir sem svöruðu spurningalista voru 95% konur og 5% karlar.

Eins og sjá má í töflu 3 þá eru flestir sem svöruðu spurningakönnun fastráðnir eða 93,5% og 6,5% sumarstarfsmenn. Ekki var vitað þegar netfangalisti var fenginn hjá FFÍ

hversu margir væru lausráðnir. Ef sá hópur hefði reynt stærri hefði verið skoðað hvort hann sýndi minni hollustu við FFÍ og hvort sá hópur væri síður tilbúinn að fara í verkfall og afsala sér starfsaldurslistanum. Ekki þótti ástæða til að vinna frekar með þessa breyту þar sem aðeins 6,5% þeirra sem svöruðu eru lausráðnir.

**Tafla 3. Ég er fastráðin(n)**

	Fjöldi	Hlutfall%
Já	244	93,5%
Nei	17	6,5%
Samtals	261	100%

Spurt var um hjúskaparstöðu en 73,7% eru í sambúð eða giftir. 12,4% þeirra sem svöruðu eru einstæðir foreldrar og 13,9% eru einhleypir. Áhugi var fyrir því að athuga hvort væru fleiri en einn aðili að halda uppi fjölskyldu eða heimili. Í framhaldi af því var

**Tafla 4. Hver er hjúskaparstaða þín?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Einhleyp/ur	36	13,9%
Sambúð/Hjónaband	191	73,7%
Einhleyp/ur með barn á framfæri	32	12,4%
Samtals	259	100%

athugað hvort félagsmaður væri með hærri laun en maki sinn en 10,6% svöruðu svo vera en 74,7% eru með lægri laun en makinn.

**Tafla 5. Ertu með hærri laun en maki þinn?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Nei	162	74,7%
Vil ekki svara	32	14,7%
Já	23	10,6%
Samtals	217	100%

Spurt var út í hæsta menntunarstig og eru 42,6% flugliða með háskólagráðu, 42,7% með stúdentspróf en samanlagt 14,7% með iðnmennt, verslunarpróf eða grunnskólapróf.

**Tafla 6. Merktu við hæsta menntunarstig þitt?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Grunnskólapróf	4	1,6%
Verslunarskólapróf/Sambærilegt	21	8,1%
Stúdentspróf/Sambærilegt	110	42,6%
BS/BA	91	35,3%
MS/MA	19	7,4%
Iðnmennt/Sambærilegt	13	5,0%
Samtals	258	100%

Má sjá að nokkuð hátt menntunarstig ríkir í þessum hópi og er athugað í þessari rannsókn hvort menntunarstig hafi áhrif á skoðanir fólks til að nýta sér verkfallsrétt sinn. Rannsóknir hafa sýnt að því menntaðra sem fólk er, því minni áhuga hafi það á verkalýðsfélagi (Deery, Erwin og Iverson, 1999).

Eftir hryðjuverkaárásina 2001 í New York hefur ríkt nokkur óvissa um störf í flugheiminum. Margir flugliðar á Íslandi misstu vinnu sína og hafa ekki haft atvinnu sem slíkir á veturna (Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild 29. apríl 2013).

**Tafla 7. Hefurðu misst fastráðningu frá árinu 2000?**

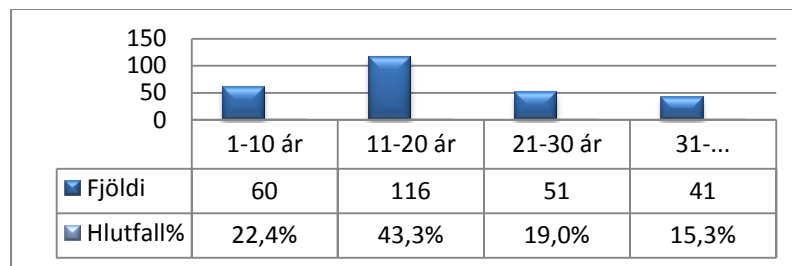
	Fjöldi	Hlutfall%
Já	73	27,8%
Nei	190	72,2%
Samtals	263	100%

Í hópi þátttakenda höfðu 72,2% ekki misst fastráðningu eftir árið 2000 en 27,8% höfðu verið í óvissu með starfið frá árinu 2000.

Stéttarfélagsaðild í árum talin, sést í töflu 8 en 65,7% þeirra sem svöruðu hafa verið í félaginu 20 ár eða skemur en 34,3% hafa verið lengur en 20 ár. Stéttarfélagsaðild þýðir sama og starfsaldur því um leið og flugliði hefur störf hjá íslensku félagi, verður hann félagi í FFÍ. Þetta er vegna samninga sem hafa með forgangsréttarákvæði til vinnu að gera (sjá kafla 3.1).

**Tafla 8. Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall%
1-10 ár	60	22,4%
11-20 ár	116	43,3%
21-30 ár	51	19,0%
31-...	41	15,3%
Samtals	268	100%



**Mynd 2. Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ?**

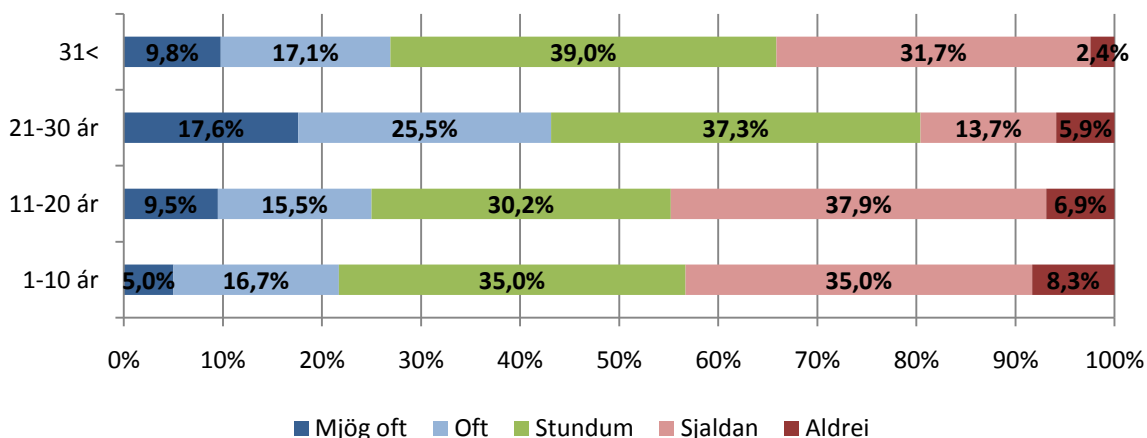
Þessi bakgrunnsbreyta er notuð í nokkrum tilvikum í rannsókninni til að athuga hvort hægt sé að merkja mun á viðhorfi eða þátttöku félagsmanna á FFÍ miðað við aldur. Einnig er athugavert að sjá hversu stór hver aldurshópur er. Í þessu tilfelli er stærsti hópurinn 11-20 ár. Skoðanir þessa hóps geta haft áhrif á túlkun niðurstaðna nema aldursbreytan sé skoðuð sérstaklega.

## 5.2.2 Þátttaka félagsmanna á fundum FFÍ

Í töflu 9 má sjá hversu oft félagsmenn telja að þeir mæti á félagsfundi hjá FFÍ. Þeir sem mæta oft og mjög oft á félagsfundi eru 28% en 38% segjast aldrei mæta eða sjaldan.

Tafla 9. Sækir þú félagsfundir FFÍ?

	Fjöldi	Hlutfall%
Aldrei	17	6,3%
Sjaldan	85	31,7%
Stundum	91	34,0%
Oft	48	17,9%
Mjög oft	27	10,1%
Samtals	268	100%



Mynd 3. Sækir þú félagsfundir FFÍ?

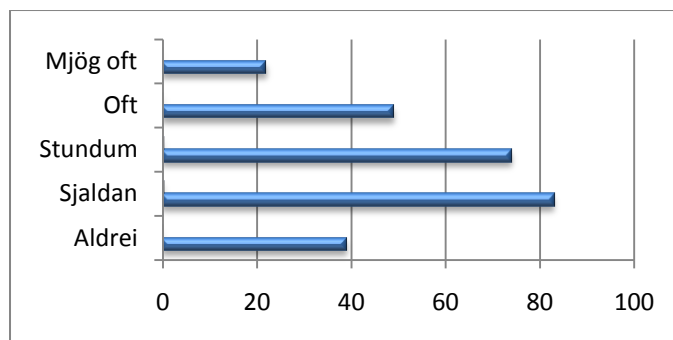
Breytan „Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ?“ var krosskeyrð við „Sækir þú félagsfundir FFÍ?“ þar sem um tvo raðkvarða er að ræða þá var notað Spearsman’s Rho og Kendall’s Tau til að mæla fylgni á milli breytanna (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005). Það reyndist ekki marktæk fylgni á milli breytanna. Á mynd 3 má sjá að starfsaldurshópurinn sem er í flokki 21-30 ár mætir hlutfallslega best á félagsfundum. Í þeirra hópi eru 43,1% sem segjast mæta oft og mjög oft á fundum, á meðan yngsti hópurinn er með slökustu mætinguna. Í yngsta hópnum segjast 21,7% mæta mjög oft og oft á fundum. Hópurinn 11-20 ár og 31 ár og eldri, eru á svipuðum slóðum. 25% starfsaldurshóps 11-20 ára segjast mæta oft og mjög oft en 26,9% elsta hópsins mæta oft og mjög oft. Á mynd 3 má einnig sjá að þeim sem mæta aldrei á fundum, fer

hlutfallslega fækkandi eftir starfsaldri. Eftir því sem fólkið er yngra stækkar hópurinn sem kemur aldrei á fundi. Má einnig sjá að þessi hópur er ekki stór í heildina.

Ef skoðað er hvort einhver munur sé á að fólk mæti á aðalfundi frekar en félagsfundum, þá sést samkvæmt töflu 10 og mynd 4 að 45,7% segjast aldrei mæta, eða sjaldan á aðalfundi á meðan 26,6% félagsmanna mæta mjög oft eða oft.

**Tafla 10. Sækir þú aðalfundi FFÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Aldrei	39	14,6%
Sjaldan	83	31,1%
Stundum	74	27,7%
Oft	49	18,4%
Mjög oft	22	8,2%
Samtals	267	100%



**Mynd 4. Sækir þú aðalfundi FFÍ?**

Eins og sést á mynd 4 þá virðast félagsmenn ekki hafa mikinn áhuga á að sækja aðalfundi sem eru einu sinni á ári.

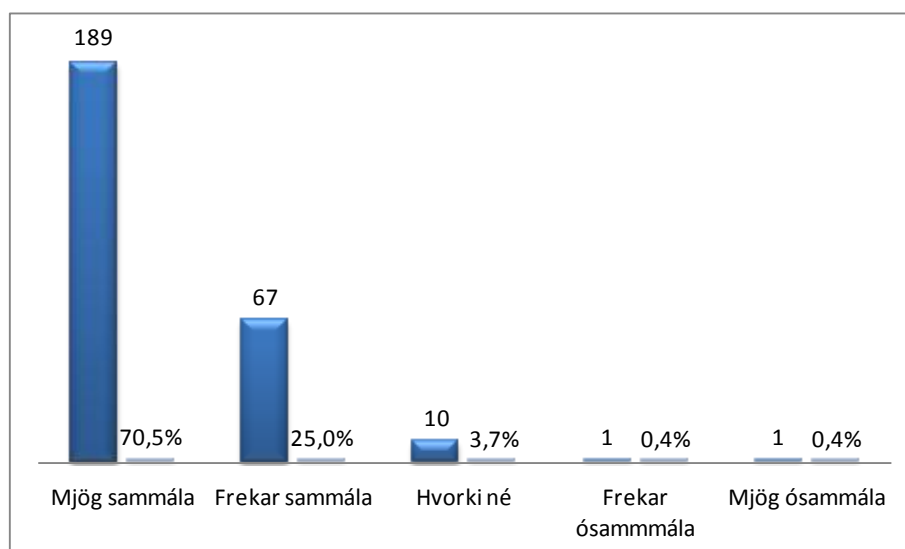
### 5.2.3 Viðhorf félagsmanna til stéttarfélags

Í töflu 11 og á mynd 5 sést hvaða viðhorf félagsmenn hafa til stéttarfélags en langflestir félagsmenn telja það jákvætt að tilheyra stéttarfélagi.

**Tafla 11. Finnst þér jákvætt að tilheyra stéttarfélagi?**

	Fjöldi	Lægsta gildi	Hæsta gildi	Meðaltal	Staðalfrávik
Finnst þér jákvætt að tilheyra stéttarfélagi?	268	1	5	4,65	,609
Ég er stolt/ur af stéttarfélaginu mínu?	264	1	5	3,81	,924

Ef skoðað er meðaltal úr töflu 11 má sjá að félagsmenn eru mjög jákvæðir að tilheyra stéttarfélagi þar sem það mælist 4,65. Reyndist meðaltal mun lægra þegar félagsmenn voru spurðir um stolt af sínu eigin stéttarfélagi eða 3,81.



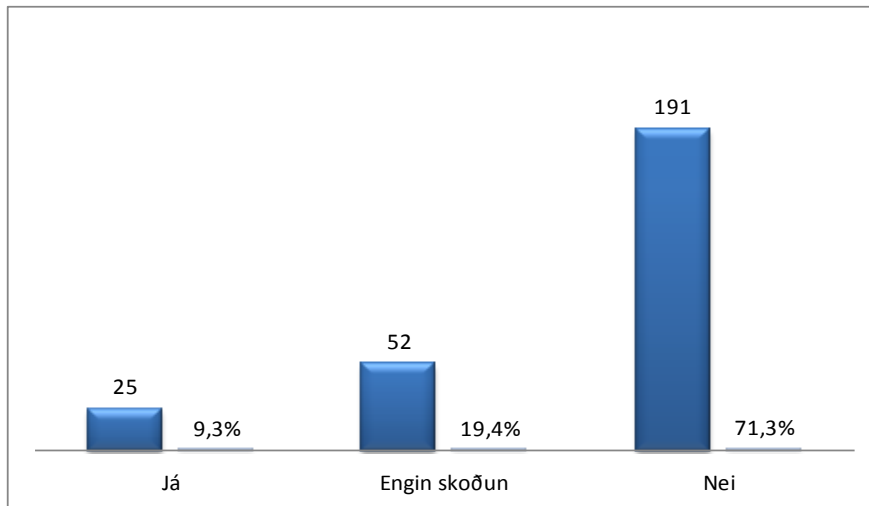
**Mynd 5. Finnst þér jákvætt að tilheyra stéttarfélagi?**

Sjá má á mynd 5 að 95,5% félagsmanna eru frekar og mjög sammála því að það sé jákvætt að tilheyra stéttarfélagi. Aðeins tveir aðilar eða 0,8% félagsmanna eru því ósammála.

Þegar félagsmenn voru spurðir um hvort þeir vildu frekar vera í öðru stéttarfélagi en FFÍ má sjá á töflu 12 og mynd 6 hvernig skoðanir þeirra skiptast en 71,3% vilja ekki annað stéttarfélag en 9,3% vilja vera í öðru stéttarfélagi. 19,4% höfðu enga skoðun.

**Tafla 12. Vildir þú frekar vera í öðru stéttarfélagi?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Já	25	9,3%
Engin skoðun	52	19,4%
Nei	191	71,3%
Samtals	268	100%

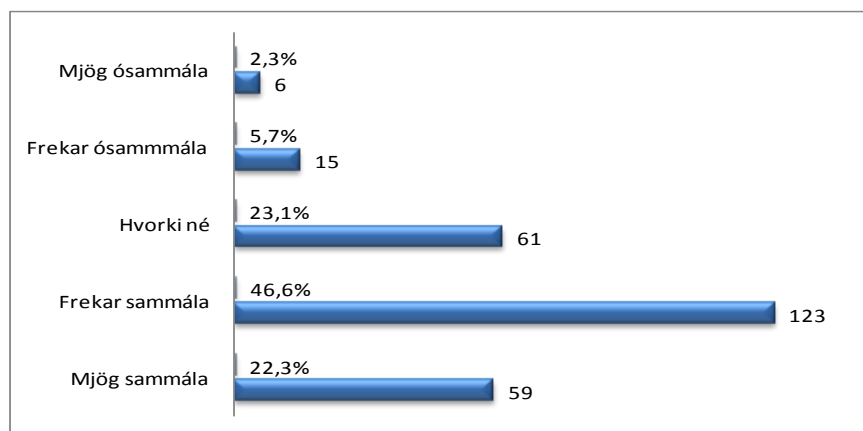


**Mynd 6. Vildir þú frekar vera í öðru stéttarfélagi?**

Spurt var út í hvort félagsmenn væru stoltir af FFÍ en 68,9% voru því frekar og mjög sammála því (sjá töflu 13 og mynd 7). Meðaltal úr töflu 13 reiknast 3,81 sem er á *starfhæfu bili* sem er mælt frá 3,7 til 4,19. Samkvæmt Capacent Gallup þá eru hvorki letjandi né hvetjandi þættir sem hafa áhrif á fólkið á þessu bili (Capacent Gallup, 2007).

**Tafla 13. Ég er stolt(ur) af stéttarfélaginu mínu?**

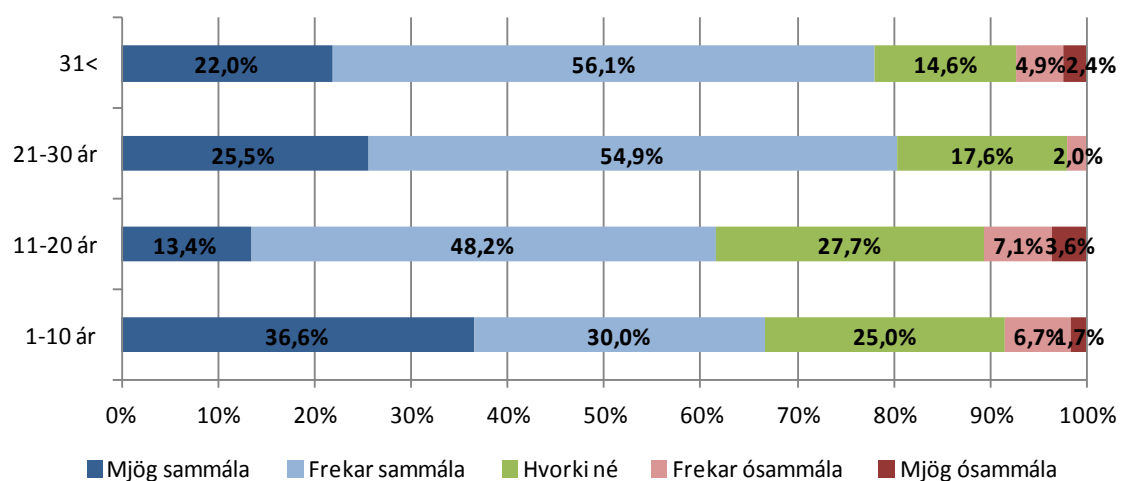
	Fjöldi	Hlutfall%
Mjög sammála	59	22,3%
Frekar sammála	123	46,6%
Hvorki né	61	23,1%
Frekar ósammála	15	5,7%
Mjög ósammála	6	2,3%
Samtals	264	100%



**Mynd 7. Ég er stolt(ur) af stéttarfélaginu mínu.**



Skoðum áfram hverjir það eru sem eru stoltir af FFÍ (sjá mynd 8) og nú miðað við starfsaldur. Þar má sjá að sjónarmið tveggja elstu hópanna dreifast á svipaðan hátt þar sem í elsta hópnum eru 78,1% frekar og mjög stoltir af félagi sínu og í næst elsta hópnum eru 80,4% frekar og mjög stoltir af félaginu. Munur er á þessum hópum hvað varðar að vera mjög og frekar ósammála fullyrðingunni, þar sem 7,3% tilheyra elsta hópnum meðan 2% í næst elsta hópnum eru frekar ósammála og enginn mjög ósammála.



**Mynd 8. Ég er stolt(ur) af stéttarfélaginu mínu.**

Yngsti hópurinn á stærsta hlutfallið til að teljast „mjög stoltur“ sem er 36,6% en ef lögð eru saman svör við mjög sammála og frekar sammála þá verður sá hópur 66,6% og er það lægra hlutfall en hjá tveimur elstu hópnum. Þessi sami hópur 1-10 ár mælist 8,4% þegar skoðað er hversu ósammála hann er fullyrðingunni. Þriðji elsti hópurinn sem er með 11-20 ár í starfsaldur er sá hópur sem er síst stoltur. Aðeins 13,4% eru mjög stoltir félagar og samanlagt mjög sammála og frekar sammála mældist þessi hópur 61,6%. Sami hópur mælist 10,7% ef lagt er saman hverjir í hópnum voru frekar ósammála og mjög ósammála. Samkvæmt mynd 8 mætti telja að hópur sem hefur verið 21-30 ár í stéttarfélaginu sé hvað stoltastur af FFÍ. Breytan „Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ?“ var krosskeyrð við „Ég er stolt(ur) af stéttarfélaginu mínu“. Notaðir voru Spearsman’s Rho og Kendall’s Tau til að mæla fylgni á milli breytanna. Það reyndist ekki marktæk fylgni á milli starfsaldurs og hvort aðilar væru stoltir af stéttarfélaginu sínu.

## 5.2.4 Traust félagsmanna til stéttarfélaga

Í töflu 14 má sjá að 73,5% telja að FFÍ stuðli að bættum kjörum fyrir félagsmenn, meðan 10,4% eru því ósammála og telja svo ekki vera.

Tafla 14. Ég tel að aðild að FFÍ hafi stuðlað að bættum kjörum fyrir mig.

	Fjöldi	Hlutfall%
Mjög sammála	71	26,5%
Frekar sammála	126	47,0%
Hvorki né	43	16,1%
Frekar ósammála	17	6,3%
Mjög ósammála	11	4,1%
Samtals	268	100%

Meðaltal úr töflunni reiknast 3,85 sem lendir inn á *starfhæfu bili* Capacent Gallup (Capacent Gallup, 2007). Má sjá að einungis 26,5% félagsmanna eru því mjög sammála að aðild að FFÍ hafi stuðlað að bættum kjörum fyrir þá.

Í töflu 15 má sjá að 86,9 % þátttakenda telja að stéttarfélög bæti almennt kjör félagsmanna meðan 4,5% eru því ósammála. Meðaltal úr töflunni reiknast 4,1 og er það nægilega hátt til að teljast á *starfhæfu bili*.

Tafla 15. Telur þú að stéttarfélög stuðli almennt að bættum kjörum starfsmanna?

	Fjöldi	Hlutfall%
Mjög sammála	85	32,0%
Frekar sammála	146	54,9%
Hvorki né	23	8,6%
Frekar ósammála	8	3,0%
Mjög ósammála	4	1,5%
Samtals	266	100%

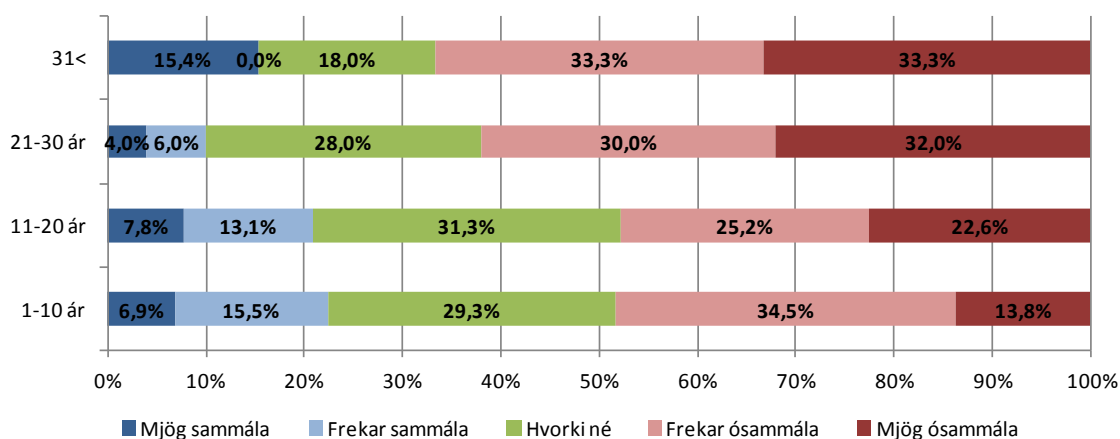
Má sjá á töflu 15 að meðaltal þar er hærra en í töflu 14 þar sem meðaltal er 3,85 og virðist sem viðhorf til stéttarfélags almennt sé betra en viðhorf til FFÍ.

Þegar spurt var um hvort þátttakendum þætti mikilvægt að semja sjálfir um sín launakjör voru 53,5% mjög ósammála eða ósammála því og telja því ekki mikilvægt að starfsmaður semji sjálfur um sín kjör. Þeir sem telja mikilvægt að semja sjálfir um sín kjör voru á 18,3% en þeir voru frekar og mjög sammála því (tafla 16).

Tafla 16. Ég tel mikilvægt að starfsmaður semji sjálfur um sín kjör.

	Fjöldi	Hlutfall%
Mjög sammála	21	8,0%
Frekar sammála	27	10,3%
Hvorki né	74	28,2%
Frekar ósammála	77	29,4%
Mjög ósammála	63	24,1%
Samtals	262	100%

Breytan „Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ?“ var krosskeyrð við „Ég tel mikilvægt að starfsmaður semji sjálfur um sín kjör“ Mynd 9 sýnir hvaða skoðun hóparnir hafa á því að semja sjálfir um sín kjör miðað við hversu lengi þeir hafa verið félagsmenn í FFÍ.



Mynd 9. Ég tel mikilvægt að starfsmaður semji sjálfur um sín kjör.

Á mynd 9 má sjá stíganda í svörum hjá þeim sem eru ósammála, eftir því sem félagsmenn eru eldri í starfi. Athugunarvert er að ekki er sami stígandi hjá þeim sem eru mjög sammála því elsti hópurinn sker sig úr.

Í töflu 17 telja 33,7% að þeir geti ekki samið betur fyrir sig án aðkomu stéttarfélags meðan 4,6% töldu sig geta það. En stór hluti hópsins veit ekki hvort hann gæti samið betur án aðkomu stéttarfélags eða 61,7%.

**Tafla 17. Telur þú að þú gætir samið um betri launakjör fyrir þig án aðkomu stéttarfélagins?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Já	12	4,6%
Nei	89	33,7%
Veit ekki	163	61,7%
Samtals	264	100%

Í töflu 18 má sjá að félagsmenn telja hag sínum betur borgið að meðaltalinu 4,13 í stéttarfélagi. Lægra meðaltal fæst þegar spurt er um hvort FFÍ hafi stuðlað að bættum hag eða 3,85. Þegar félagsmenn eru spurðir út í að nýta verkfallsvopnið til bættra kjara reiknast meðaltalið 3,90. Við spurningu um hvort starfsmaður telji mikilvægt að semja sjálfur um sín kjör kom út meðaltal 2,49 sem er nánast á miðjum skalanum.

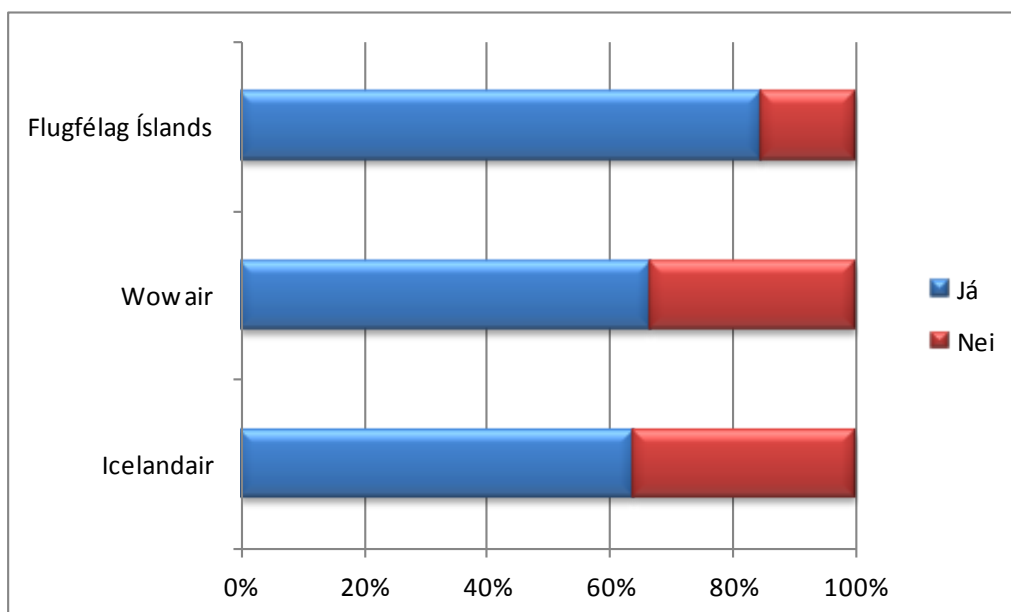
**Tafla 18. Bætt kjör?**

	Fjöldi	Lægsta gildi	Hæsta gildi	Meðaltal	Staðalfrávik
Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum	266	1	5	3,90	1,057
Ég tel mikilvægt að starfsmaður semji sjálfur um sín kjör	262	1	5	2,49	1,193
Ég tel að stéttarfélag stuðli almennt að bættum kjörum starfsmanna	266	1	5	4,13	,805
Ég tel að aðild FFÍ hafi stuðlað að bættum kjörum fyrir mig	268	1	5	3,85	1,015

Í töflu 19 má sjá að 65,1% félagsmanna hafa leitað eftir aðstoð FFÍ síðustu 12 mánuði meðan um einn þriðji hópsins hefur ekki þurft á FFÍ að halda.

Tafla 19. Ég hef leitað til FFÍ á síðustu 12 mánuðum.

	Fjöldi	Hlutfall%
Já	168	65,1%
Nei	90	34,9%
Samtals	258	100%



Mynd 10. Ég hef leitað til FFÍ á síðustu 12 mánuðum

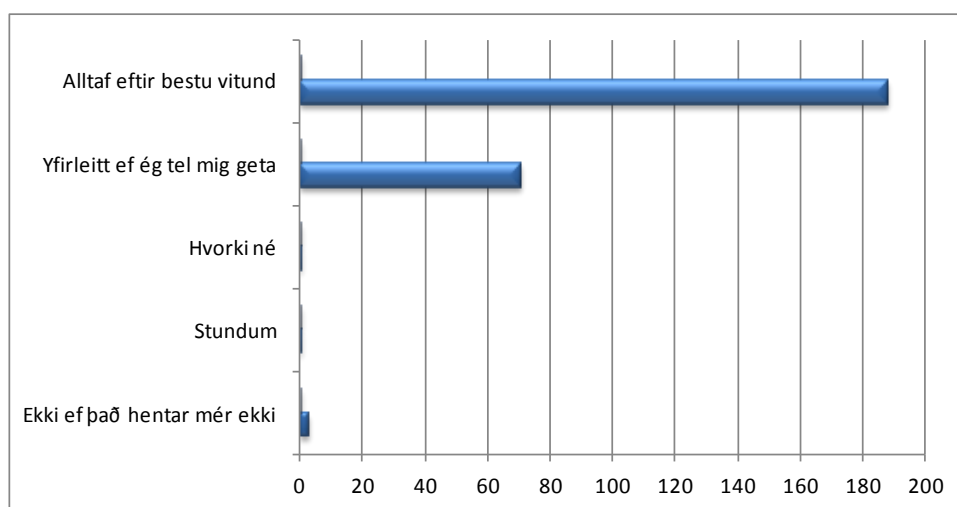
Á mynd 10 má sjá hversu mikið FFÍ aðstoðar félagsmenn hlutfallslega eftir því hjá hvaða flugfélögum þeir starfa. Félagsmenn sem starfa hjá Flugfélagi Íslands leita hlutfallslega mest til stéttarfélagsins. Hafa ber í huga að mikill munur er á stökum bak við breytur. Af þeim sem svöruðu spurningakönnuninni eru 9 félagsmenn sem vinna hjá Wow air, 13 félagsmenn vinna hjá Flugfélagi Íslands og 246 félagsmenn hjá Icelandair. Er því mesta tíðni heimsókna frá starfsmönnum Icelandair, þar sem þeir eru fjölmennasti hópurinn.

### 5.2.5 Viðhorf félagsmanna til kjarasamnings og kjaramála

Í töflu 20 sést hvort félagsmenn fari eftir kjarasamningi FFÍ. 98,1% telja sig fara eftir kjarasamningi, annað hvort eftir bestu vitund eða alltaf þegar þeir geta. Fjórir þátttakendur eða 1,5% segjast stundum fara eftir kjarasamningi en ekki ef það henti þeim að gera annað.

**Tafla 20. Ferð þú eftir kjarasamningi FFÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Ekki ef það hentar mér ekki	3	1,1%
Stundum	1	0,4%
Hvorki né	1	0,4%
Yfirleitt ef ég tel mig geta	71	26,9%
Alltaf eftir bestu vitund	188	71,2%
Samtals	264	100%



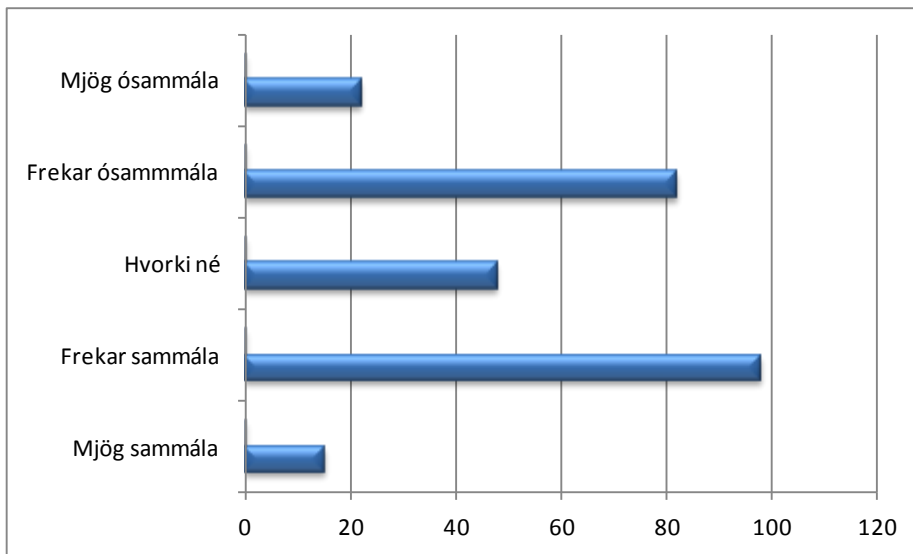
**Mynd 11. Ferð þú eftir kjarasamningi FFÍ?**

Eins og sést á mynd 11 fara nánast allir félagsmenn eftir kjarasamningi. Svörunin er nokkuð ólík ef spurt er um samstöðu að fara eftir kjarasamningi en í töflu 21 og á mynd 12 má sjá þau svör.

Þegar spurt var út í hvort félagsmenn teldu að það væri almenn samstaða um að brjóta ekki samninga var svörunin dreifðari eins og sjá má á töflu 21. 42,7% segjast vera frekar og mjög sammála um að það sé samstaða, meðan 39,2% eru frekar og mjög ósammála.

**Tafla 21. Telur þú að það sé almennt samstaða meðal félagsmanna FFÍ að brjóta ekki samninga (t.d. virða hvíldarreglur, orlofsreglur o.fl.)**

	Fjöldi	Hlutfall%
Mjög sammála	15	5,7%
Frekar sammála	98	37,0%
Hvorki né	48	18,1%
Frekar ósammála	82	30,9%
Mjög ósammála	22	8,3%
Samtals	265	100%



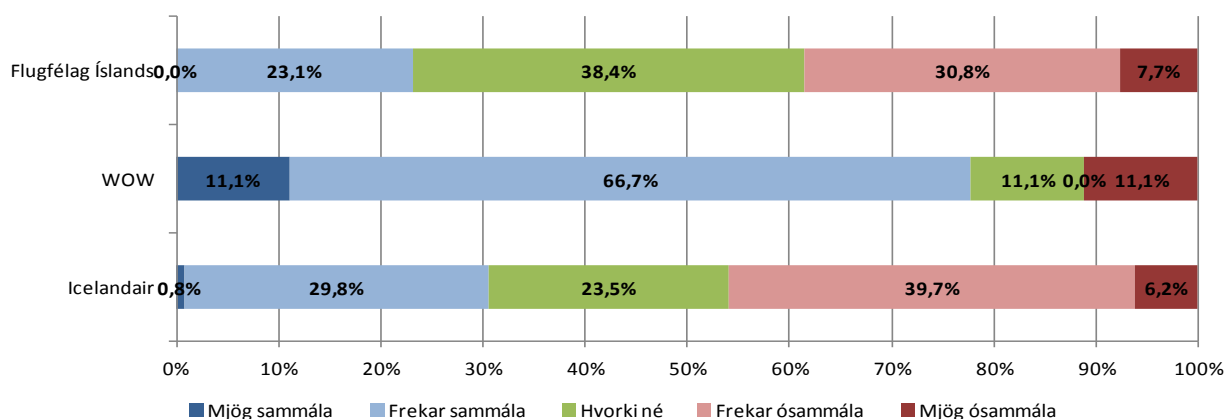
**Mynd 12. Telur þú að það sé almennt samstaða meðal félagsmanna FFÍ að brjóta ekki samninga? (t.d. virða hvíldarreglur, orlofsreglur o.fl.).**

Í töflu 22 má sjá að 31,8% félagsmanna eru sáttir við launakjör sín í dag. 44,3% eru ósáttir og 23,9% svara hvorki né. Meðaltal úr þessari töflu reiknast 2,83 sem er á *aðgerðarbili* samkvæmt Capacent Gallup (Capacent Gallup, 2007).

**Tafla 22. Ert þú sátt(ur) við launakjör þín í dag?**

	Fjöldi	Hlutfall%
Mjög sáttur	3	1,1%
Frekar sátt/ur	81	30,7%
Hvorki né	63	23,9%
Frekar ósátt/ur	100	37,9%
Mjög ósáttur	17	6,4%
Samtals	264	100%

Breytan „Hjá hvaða flugfélagi starfar þú?“ var krosskeyrð við „Ert þú sátt(ur) við launakjör þín í dag? Mynd 13 sýnir að starfsmenn Wow air eru hvað sáttastir við launakjör sín meðan hlutfall starfsmanna hjá hinum flugfélögum tveimur dreifist meira.



**Mynd 13. Ert þú sátt(ur) við launakjör þín í dag?**

Tafla 23 sýnir að 21,7% félagsmanna telja að vinnuveitandi sé sanngjarn í launakjörum við sig. Tæplega helmingi aðspurðra finnst þeir ekki fá sanngjörn kjör, eða 48,8%. 29,5% segjast ekki vita það.



**Tafla 23. Telur þú að vinnuveitandi þinn sé sanngjarn í launakjörum við þig.**

	Fjöldi	Hlutfall%
Já	56	21,7%
Nei	126	48,8%
Veit ekki	76	29,5%
Samtals	258	100%

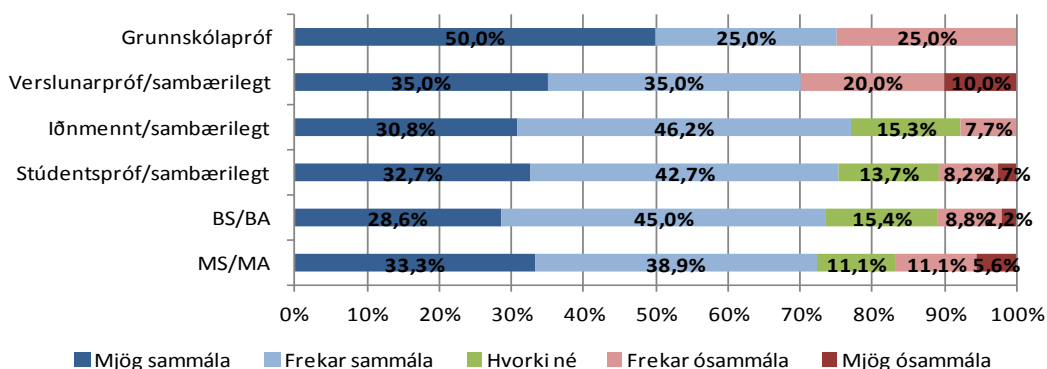
Þegar spurt var út í verkfallsaðgerðir þá voru 74,4% tilbúnir til að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum. 42,8% frekar sammála og 31,6% mjög sammála að fara í verkfall. Meðaltal töflunnar reiknast 3,9.

**Tafla 24. Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum**

	Fjöldi	Hlutfall%
Mjög sammála	84	31,6%
Frekar sammála	114	42,8%
Hvorki né	34	12,8%
Frekar ósammála	25	9,4%
Mjög ósammála	9	3,4%
Samtals	266	100%

Breytan „Merktu við hæsta menntunarstig“ var krosskeyrð við „Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum“ (mynd 14).

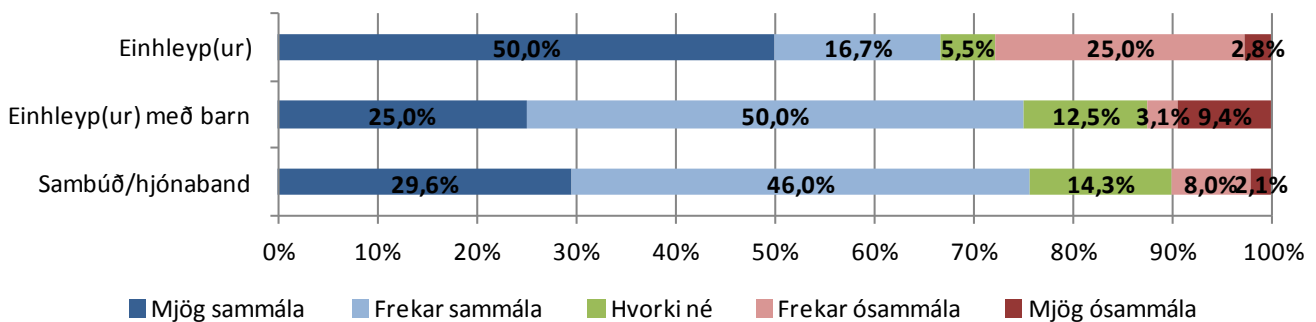
Þar sem um flokkakvarða (nafnkvarða) annars vegar og raðkvarða hins vegar var að ræða voru bæði skoðaðir fylgnistuðlarnir Kendall's tau og Spearman's Rho sem notaðir eru fyrir raðkvarða og Cramer's V sem er notaður fyrir flokkakvarða (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005). Það fannst ekki marktæk fylgni með neinum af þessum stuðlum. Menntun hefur því ekki áhrif á hvort fólk segist tilbúið til að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum.



**Mynd 14. Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum.**

Samkvæmt mynd 14 má sjá að miðað við menntun eru allir félagsmenn frekar og mjög sammála um að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum. MS/MA 72,2%, BS/BA 73,6%, stúdentspróf/sambærilegt 75,4%, iðnmennt/sambærilegt 77%, verslunarskólapróf/sambærilegt 70%, grunnskólapróf 75%. Má sjá á mynd 14 að 50% þeirra sem eru með grunnskólapróf voru stærsti hópurinn sem var mjög sammála staðreyndinni að vera tilbúin að fara í verkfall fyrir bætt kjör. Grunnskólahópurinn og iðnmenntunarhópurinn voru einnig þeir tveir hópar þar sem enginn sagðist mjög ósammála staðreyndinni.

Skoðum áfram hverjir eru tilbúnir að fara í verkfall fyrir bætt kjör. Breytan „Hver er hjúskaparstaða þín?“ var krosskeyrð á móti „Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum“ (mynd 15). Þar sem um flokkakvarða (nafnkvarða) og raðkvarða var að ræða voru bæði skoðaðir Kendall's tau og Spearman's Rho sem notaðir eru fyrir raðkvarða og Cramer's V sem er notaður fyrir flokkakvarða. Cramer's V sýnir marktæka fylgni, en ekkert af hinum fylgnistuðlunum. Cramer's V er venjulega notaður til að prófa fylgni milli tveggja flokkakvarða (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005).



Mynd 15. Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum.

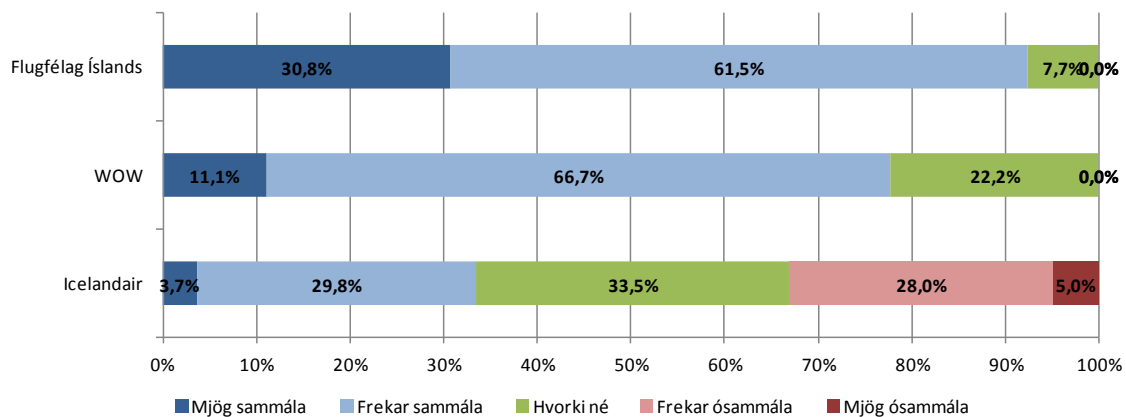
Á mynd 15 má sjá að ekki virðast fjölskylduhagir hafa afgerandi áhrif á hvort félagsmenn séu tilbúnir í verkfall. Þeir sem voru mjög sammála og frekar sammála í hópi einhleypra eru 66,7%, einstæðir foreldrar eru þar í hópi 75% og fólk í sambúð eða hjónabandi 75,6%. Vekur athygli að einstæðir foreldrar og fólk í sambúð svara á

svipaðan hátt nema hvað einstæðu foreldrarnir voru stærri hópur sem var mjög ósammála fullyrðingunni eða 9,4% á móti 2,1% fólks í sambúð eða hjónabandi.

**Tafla 25. Félagsmenn standa þétt bakvið stjórn og samninganefnd FFÍ.**

	Fjöldi	Lægsta gildi	Hæsta gildi	Meðaltal	Staðalfrávik
Félagsmenn standa þétt bakvið stjórn og samninganefnd FFÍ	264	1	5	3,08	,987

Breytan „Hjá hvaða flugfélagi starfar þú?“ var krosskeyrð við „Félagsmenn standa þétt bakvið stjórn og samninganefnd FFÍ“. Þar sem um flokkakvarða (nafnkvarða) og raðkvarða var að ræða voru bæði skoðaðir Kendall's tau og Spearman's Rho sem notaðir eru fyrir raðkvarða og Cramer's V sem er notaður fyrir flokkakvarða. Marktæk jákvæð fylgni mældist en ekki mjög sterkt samband (sjá viðauka 3).



**Mynd 16. Félagsmenn standa þétt bakvið stjórn og samninganefnd FFÍ.**

Samkvæmt mynd 16 má sjá að félagsmenn sem starfa hjá Flugfélagi Íslands standa hlutfallslega þéttast á bak við stjórn og samninganefnd FFÍ. 92,3% þeirra sem svöruðu voru mjög og frekar sammála fullyrðingunni. Flugfélag Íslands átti einnig stærsta hópin sem var mjög sammála 30,8%. Aðeins 7,7% hópsins svöruðu hvorki né og enginn í þessum hópi er ósammála fullyrðingunni. Félagsmenn sem starfa hjá Wow air segja 77,8% að þeir standi bakvið stjórn og samninganefnd FFÍ og 22,2% svara hvorki né. Eins og hjá Flugfélagi Íslands svaraði enginn félagsmaður Wow air að hann væri frekar eða

mjög ósammála fullyrðingunni. Félagsmenn sem starfa hjá Icelandair eru hvað óánægðastir með stjórn og samninganefnd en aðeins 3,7% eru mjög sammála og 29,8% eru frekar sammála. Samtals virðast 33,5% félagsmanna Icelandair sáttir við stjórn og samninganefnd FFÍ. Hafa ber í huga að bakvið breytur Wow air og Flugfélag Íslands eru fá stök þar sem fáir einstaklingar geta breytt miklu um útkomuna fyrir flugfélagið. Talsvert fleiri einstaklingar eru í hópi Icelandair og má sjá að þar eru mun fleiri félagsmenn sem bera ekki traust til stjórnar og samninganefndar FFÍ.

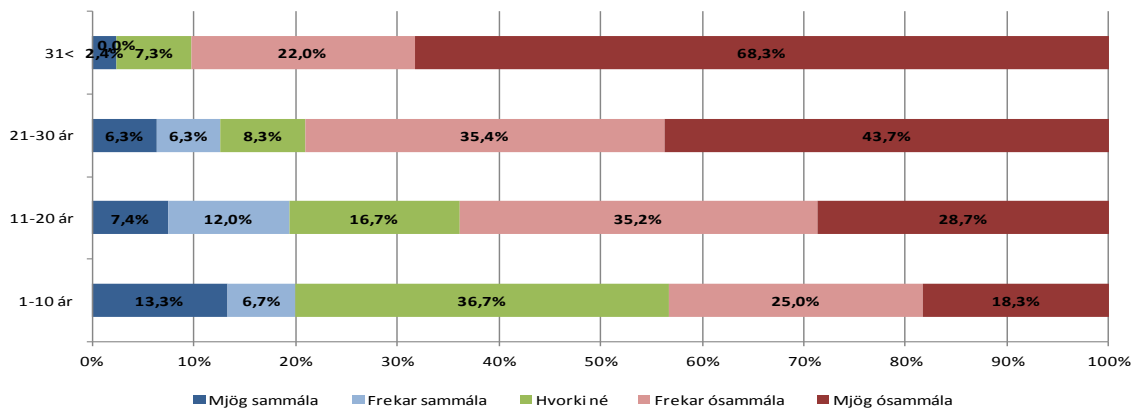
Þegar skoðuð er tafla 26 má sjá að 66,1% félagsmanna eru ekki reiðubúnir að afsala starfsaldursreglu fyrir hærri laun. 15,6% eru tilbúnir til þess og 18,3% svara hvorki né.

**Tafla 26. Ég er reiðubúin að afsala starfsaldursreglunni fyrir hærri laun.**

	Fjöldi	Hlutfall%
Mjög sammála	20	7,8%
Frekar sammála	20	7,8%
Hvorki né	47	18,3%
Frekar ósammála	79	30,7%
Mjög ósammála	91	35,4%
Samtals	257	100%

	Fjöldi	Lægsta gildi	Hæsta gildi	Meðaltal	Staðalfrávik
Ég er reiðubúin að afsala starfsaldursreglunni fyrir hærri laun	257	1	5	2,22	1,228

Má sjá að meðaltal töflunnar er 2,22 en hópurinn sem svarar „hvorki né“ dregur það aðeins upp. Skoðum áfram þessa fullyrðingu miðað við starfsaldur. Breytan „Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ?“ var krosskeyrð við „Ég er reiðubúin/n að afsala starfsaldursreglunni fyrir hærri laun“. Þar sem um tvo raðkvarða er að ræða þá var notað Spearsman’s Rho og Kendall’s Tau til að mæla fylgni á milli breytanna. Það reyndist marktæk fylgni á milli starfsaldurs og hvort aðilar væru tilbúnir til að afsala sér starfsaldursreglunni. Þeir sem hafa lengri starfsaldur eru síður tilbúnir til þess (mynd 17).



**Mynd 17. Ég er reiðubúin/n að afsala starfsaldursreglunni fyrir hærri laun**

Hægt er að sjá á mynd 17 hvernig stuðningur við starfsaldursreglu fer stigvaxandi miðað við starfsaldur. Þeir félagsmenn sem eru með yfir þrjátíu og eitt ár í starfsaldur svara 90,3% að þeir séu ekki tilbúnir að afsala starfsaldursreglunni, þar af 68,3% mjög ósammála. Þeir sem eru með starfsaldur frá tuttugu og einu ári til þrjátíu ár, mælast 79,1% frekar og mjög ósammála því að afsala starfsaldursreglu. Aldursbilið frá ellefu til tuttugu ár í starfsaldur segjast 63,9% frekar og mjög ósammála. Yngsti hópurinn sem er með starfsaldur frá einu ári upp í tíu ár sem svarar ósammála eða mjög ósammála mælist 43,3% (sjá fylgnitöflu í viðauka 3).

## 6 Samantekt og túlkun gagna

Í þessum hluta verður farið yfir helstu niðurstöður eigindlegrar og megindlegrar rannsóknar og umræður um þær. Rannsóknarspurningum sem lagðar voru fram í upphafi verður svarað og í lok kaflans er fjallað um mikilvægi rannsóknar og takmarkanir.

Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu í ljós að þrátt fyrir að þátttaka félagsmanna á fundum sé dræm þá er fremur jákvætt viðhorf til stéttarfélagsins. Allflestir sem svöruðu könnuninni eða 95,5% telja það jákvætt að tilheyra stéttarfélagi og 71,3% vilja ekki vera í öðru stéttarfélagi en FFÍ. 68,9% félagsmanna eru stoltir af FFÍ og meiri hluti þátttakenda treystir stéttarfélögum fyrir að ná betri kjörum fyrir sig fremur en að semja á eigin spýtur. 73,5% félagsmanna telja að FFÍ stuðli að bættum kjörum fyrir sig og 86,9% aðspurðra segja að stéttarfélög bæti almennt kjör sinna félagsmanna. Aðeins 4,5% telja sig geta samið um betri launakjör án aðkomu stéttarfélags. Allir nema fjórir aðspurðra telja sig fara eftir kjarasamningi eða 98,1%. En aftur á móti virðist ekki sama traust gilda um samstarfsmanninn því 42,7% halda því fram að samstaða sé meðal samstarfsfólks að fara eftir kjarasamningi, meðan 39,2% telja að ekki sé samstaða.

Þegar spurt var út í verkfallsaðgerðir þá voru 74,5% tilbúnir til að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum. Hvorki menntun né hjúskaparstaða hefur áhrif á hvort félagsmenn séu tilbúnir að fara í verkfall fyrir bættum kjörum. Má þá nefna að 42,6% félagsmanna eru með háskólapróf og 74,7% eiga maka sem aflu meiri tekna en félagsmaðurinn. Langskólamenntaðir flugliðar og fólk í sambúð er ekki síður tilbúið að nýta verkfallsrétt sinn frekar en aðrir. Niðurstöður sýna að félagsmenn vilja ekki missa starfsaldurslista fyrir hærri laun. 66,1% félagsmanna voru því ósammála að fórna starfsaldurslista fyrir betri kjör, en eins og rannsókn gefur til kynna er fylgni með aldri og þeim sem vilja halda í starfsaldurslistann. Almennt virðist ekki sérstök ánægja með laun þar sem 48,8% félagsmanna telja vinnuveitanda ekki sanngjarnan í launum við sig, 29,5% eru ekki vissir og 21,7% telja vinnuveitanda sanngjarnan í launum við sig.

Þrátt fyrir að félagsmenn mæti ekki á boðaða fundi þá leita þeir töluvert til skrifstofu FFÍ en á síðustu 12 mánuðum hafði 65,1% félagsmanna komið eða hringt á skrifstofuna meðan 34,9% höfðu ekki leitað til FFÍ. Stór hópur félagsmanna er ekki sáttur við stjórn og samninganefnd FFÍ en mesta óánægjan er meðal þeirra sem starfa hjá Ícelandair.

## **6.1 Einstaklingshyggja eða heildarhyggja?**

Fjallað hefur verið um í þessari ritgerð að aukin einstaklingshyggja sé að ryðja sér til rúms á vesturlöndum og stjórnunarhættir með auknum einstaklingsbundnum samningum geri stéttarfélög óþarfari. Margir fræðimenn telja að stéttarfélagssbaráttan sé á undanhaldi þar sem samningar um kaup og kjör séu í góðum farvegi og að félögin séu að færast úr átökum yfir í velferðarmál. Stéttarfélög eru að verða meiri lífsgæðafélög og svara breyttum þörfum félagsmanna með aukinni þjónustu m.a. úr sjúkrasjóðum og með fræðslu og símenntun en einnig með aðgangi að orlofshúsum, tjaldvögnum og fleira (Beardwell, 1997; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Salamon, 2000).

Má segja að sama sé uppi á teningnum á Íslandi varðandi aukna þjónustu stéttarféлага, en samkvæmt viðtölum við formann og varaformann FFÍ er þjónusta við félagsmenn í föstum skorðum. Síðustu ár hefur verið bætt við styrkjum en umsóknir um styrki hafa einnig aukist mjög mikið milli ára. Áhugi er að hækka þjónustustig við félagsmenn og gera þá upplýstari um réttindi og skyldur (Sigrún Jónsdóttir, munnleg heimild, 9. mars 2010; Kristín Bjarnadóttir, munnleg heimild, 6. febrúar 2013). Þrátt fyrir að mörg stéttarfélög séu í minna mæli í harðri kjarabaráttu þá virðist samkvæmt formanni FFÍ að sú sé ekki raunin hjá þeim. Þrátt fyrir að félagið hafi bætt þjónustu við félagsmanninn vill formaður FFÍ ekki meina að félagið sé að feta í fótspor annarra stéttarféлага og verða þjónustufyrirtæki í þeirri meiningu að starfssemin snúist síður um kjaramál. Helsta starfsemi FFÍ er varsla kjarasamningsins hverju sinni. Mikill partur af þjónustunni sem FFÍ veitir er að aðstoða fólk við að lesa úr flugskrá sinni og fá staðfestingu á hvort verið er að brjóta samninga á hvíldar- og vakt tímum félagsmanna. Að því leyti er hægt að skilja formanninn þegar hann segir að „mesta vinnan innan félagsins er í formi baráttu“, því það er stöðugt verið að standa vörð um kjarasamninga og staðið í „stappi“ þegar þeir eru lausir.

Hver sem þróunin er hjá öðrum stéttarfélögum þá má segja að FFÍ sé ennþá að standa vaktina og etja kappi við viðsemjendur og geti ekki slegið slöku við. Í niðurstöðum rannsóknar má greina að margræðishyggjan er enn við völd í starfi Flugfreyjufélags Íslands.

Í ljósi niðurstaðna má einnig greina ríka heildarhyggju meðal félagsmanna FFÍ, þar sem þeir telja sér betur borgið innan stéttarfélags og eru tilbúnir að berjast fyrir bættum kjörum með verkfallsvopnið í hendi sér.

Í þessari rannsókn var leitast við að svara eftirfarandi rannsóknarspurningum:

- Hvert er viðhorf félagsmanna til stéttarfélags?
- Hversu mikil þátttaka og áhugi er hjá félagsmönnum á stéttarfélagi FFÍ?
- Hversu mikið traust er hjá félagsmönnum til FFÍ?
- Hvernig var þátttaka og áhugi félagsmanna á árum áður á FFÍ?

## 6.2 Viðhorf, þátttaka og áhugi félagsmanna

Niðurstöður rannsóknar gefa til kynna að félagsmenn séu með jákvætt viðhorf því 71,3% vilja vera í FFÍ en ekki í öðru félagi og aðspurðir hvort þeir væru stoltir af FFÍ voru 68,9% frekar og mjög sammála. Þetta jákvæða viðhorf til stéttarfélagsaðildar og stolt félagsmanna kom rannsakanda nokkuð á óvart þar sem félagsmenn sjá sér vart fært að mæta á fundi hjá félaginu. Þeir sem mæta oft og mjög oft á félagsfundi eru aðeins 28% og þeir sem mæta oft og mjög oft á aðalfundi eru 26,6%. Þrátt fyrir að viðmælendur sammælist um svokallað áhugaleysi félagsmanna og eigindleg rannsókn staðfestir dræma mætingu á boðaða fundi, þá kemur fram hjá formanni og varaformanni að félagsmenn sækja mjög mikið til þeirra í leit að upplýsingum og þjónustu. Síndi meginleg rannsókn að 65,1% félagsmanna höfðu leitað til FFÍ síðustu 12 mánuði.

## 6.3 Áhugi félagsmanna gegnum árin

Niðurstöður eigindlegrar rannsóknar gefa til kynna að viðmælendur töldu að stéttarfélagsáhugi færi dvínandi og væri jafnvel ekki sá sami í dag og á árum áður. Þeir höfðu allir nema einn sýnt FFÍ áhuga frá fyrstu tíð. Flestir viðmælendur höfðu tekið mikinn þátt í starfi FFÍ og höfðu m.a. gegnt ýmsum trúnaðarstörfum fyrir stéttarfélagið



meðan þeir voru félagsmenn. Þeir töldu að á árum áður hefði verið meiri samhugur en í dag og að stéttarfélagsáhugi hefði farið dvínandi því það væru gegnumsneitt sömu andlitin sem væru að mæta á stéttarfélagsfundum.

Ekki er hægt að greina að viðhorf eða áhugi fari dvínandi með árunum samkvæmt niðurstöðum rannsóknar. Hins vegar kemur greinilega í ljós að félagsmenn mæta sjaldan á félags- og aðalfundi. Á árum áður virtist hlutfallslega stærri hópur mæta á fundum, en í dag virðist fólki ekki finnast það eins nauðsynlegt. Ekki er hægt að draga þá ályktun að það sé vegna dvínandi áhuga á stéttarfélaginu því niðurstöður könnunar sýna þvert á móti að þó nokkur áhugi og traust er til FFÍ. Ekki var hægt að greina fylgni milli aldurs og mætingar á stéttarfélagsfundum. Mögulega gæti þessi „nýja“ kynslóð félagsmanna verið tæknivæddari en sú „gamla“ og hafi síður þörf fyrir að koma saman til að fá upplýsingar. Má velta fyrir sér hvort sé vottur af einstaklingshyggju sem þrífist innan margræðishyggjunnar, þar sem félagsmenn vilja að sé samið fyrir þá í nafni heildarinnar en þeir séu það sjálfmiðaðir að þeir leggi margir hverjir ekki mikið á sig fyrir heildina.

#### **6.4 Traust til FFÍ**

Nokkuð mikið traust virðist sett á herðar félaginu til þess að semja um betri kjör því 73,5% telja að FFÍ stuðli að bættum kjörum fyrir sig og 61,7% telja að þeir geti ekki samið betur fyrir sig án aðkomu stéttarfélags. Þegar spurt var út í verkfallsaðgerðir þá voru 74,5% sammála og mjög sammála því að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum. Má greina heildarhyggju í þessum hópi félagsmanna þar sem mikið traust er til stéttarfélags að ná betri kjörum fremur en að aðilar væru að semja á eigin spýtur (Salamon, 2000). Einnig má greina „gamla stéttarfélagsandann“ þar sem stór hluti félagsmanna er tilbúinn til að fara út í verkfallsaðgerðir og virðist bakgrunnur fólks ekki skipta höfuð máli. Hin almenna hugsun virðist vera sú að vilja nýta rétt sinn til að berjast fyrir bættum kjörum.

Rík hefð er fyrir því á Íslandi að flugliðar skipist í stöður eftir starfsaldri og uppsagnir hafa einnig miðast við starfsaldur. Niðurstöður rannsóknar sýna að 66,1% félagsmanna vildu ekki fórnar starfsaldursreglunni fyrir hærri laun. Kom einnig í ljós að þeir sem voru með hærri starfsaldur vildu síður afsala sér starfsaldursreglunni. Nokkrir viðmælendur í

viðtölum lögðu áherslu á að passa þyrfti uppá starfsaldursregluna, svo hún virðist kær mörgum félagsmönnum.

Næsta stjórn Flugfreyjufélags Íslands mætti taka til athugunar að traust til stjórnar og samninganefndar mætti aukast hjá félagsmönnum, sérstaklega hjá þeim sem starfa hjá Icelandair. Tækifæri hljóta að vera til þess að gera félagsmenn stoltari af félaginu því meðaltal úr þeirri breytu í rannsókn mældist 3,81. Ef reynist rétt það sem flugliðar halda fram að reglur kjarasamnings séu ekki virtar af hálfu vinnufélaga, þá mætti ætla að væri tækifæri fyrir stéttarfélagið að kynna félagsmönnum betur innihald kjarasamnings. Óánægja með laun kom fram í niðurstöðum eigindlegrar og megindlegrar rannsóknar og taldi 21,7% félagsmanna að vinnuveitandi væri ekki sanngjarn í kjörum við sig.

## 6.5 Samantekt

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar virðist rík heildarhyggja í hópi félagsmanna Flugfreyjufélags Íslands sem er nokkuð á skjön við það sem er að gerast í mörgum öðrum stéttarfélögum. Virðast einnig sem hin „eðlilegu“ átök milli viðsemjenda og stéttarfélagsins séu enn í fullu gildi eins og kenningar margræðishyggjunnar gera ráð fyrir (Kessler og Purcell, 2003; Salamon, 2000).

Takmarkanir eigindlegrar rannsóknar er hversu fáir viðmælendurnir voru og er ekki hægt að segja að sú rannsókn gefi almenna sýn á skoðun félagsmanna. Takmarkanir megindlegrar rannsóknar er m.a. að þar sem svör eru ekki nema 268 í heildina þá eru oft fáir einstaklingar á bak við hvern svarmöguleika þegar tvær breytur eru keyrðar saman. Sérstaklega á þetta við þegar miðað er við öll þrjú flugfélögin þar sem mun færri félagsmenn vinna hjá Flugfélagi Íslands og Wow air. Hins vegar gefur þessi rannsókn sterka vísbendingu til viðhorfs og áhuga sem félagsmenn Flugfreyjufélags Íslands hafa á félagi sínu. Tæplega sextíu prósent félagsmanna tóku þátt í könnuninni en eru þeir flestir starfsmenn frá Icelandair. Rannsóknir hafa sýnt fram á að sterk tengsl eru milli þess sem fólk segist gera og það sem það gerir en út frá því má ætla í þessari rannsókn að vilji félagsmanna sé nokkuð skýr (Þorlákur Karlsson, 2003).

Rannsóknin getur gagnast Flugfreyjufélagi Íslands til þess að sjá hvaða áhuga og viðhorf félagsmenn bera til FFÍ. Í rannsókninni má sjá hvaða viðhorf félagsmenn bera til kjaramála og gæti það einnig nýst FFÍ þegar næstu kjarasamningaviðræður hefjast.

*...nei... það mátti ekki nota gleraugu svo ég var með system. Ég taldi og lagði saman hvar væng-exitin voru, ég sá það ekki nógu vel þannig að ég taldi bara þar sem að súrefnisflaskan var og ég vissi alveg upp á hár við hvaða sætaröð það var og hvar farþegar áttu þá að sitja.*

## Lokaorð

Í ljósi niðurstaðna virðist sem starf Flugfreyjufélags Íslands sé þarft og enn sé verið að gæta hagsmuna félagsmanna á þann hátt sem þeir ættu erfitt með að gera sjálfir. Er einnig greinilegur vilji þeirra sem tóku þátt í rannsókn að tilheyra stéttarfélagi. Ekki þurfa forsvarsmenn FFÍ að örvænta um sína félagsmenn þar sem í niðurstöðum rannsóknar má greina jákvætt viðhorf til FFÍ og nokkuð margir félagsmenn virðast nýta sér aðstoð frá stéttarfélaginu. FFÍ ætti að athuga fleiri möguleika á því að ná athygli félagsmanna, því samkvæmt niðurstöðum virðast þeir hafa áhuga á stéttarfélagsmálum.

Eftir viðtalið mitt við Jófríði Björnsdóttur gerði ég mér fyrst grein fyrir hversu mikið brautryðjandastarf hún og hennar kynslóð hafa unnið fyrir Flugfreyjufélag Íslands. Minni kynslóð hefur eflaust þótt sjálfsagt frá fyrsta degi að fá að vera einar í herbergi erlendis, þurfa ekki að hætta að vinna 35 ára, fara í fæðingarorlof og geta þegið laun úr sjúkrasjóði og margt fleira þar fram eftir götunum.

Allir mínir samstarfsmenn fá bestu þakkir fyrir að hafa auðgað anda minn síðastliðin tuttugu og tvö ár og skapað grunn að ævilangri vináttu nokkurra.

*Já ég man eftir einni ferð, alveg yndisleg. Þá fór ég út 1. janúar og kom til baka 10. janúar. Við yfirflugum Keflavík 4 sinnum, lokuðumst í þoku í Lúx en þegar við áttum að fara frá Lúx til Keflavíkur þá var kolvitlaust veður í Keflavík og því yfirflogið og lent á Straumsfirði í Grænlandi með smekkfulla DC8 og haldið áfram til Chicago. Veistu þetta voru svo skemmtilegir tímar, kapteinninn að þvo sokkana og hengdi út í glugga og þeir flugu eitthvað út í rokinu...áhöfnin hélt mikið saman...*

Það er alltaf gaman í vinnunni og það er ekki af því að ég hafi svo mikið yndi af því að bjóða fólki kaffi, heldur er það frábæra fólkið sem maður kynnist og hittir hvort sem það er samstarfsfólk eða farþegar. Ólíkir reynsluheimar og skoðanir þroska mann og gera mann að lokum að því sem maður er. Ég gæti ekki hugsað mér að starfa fyrir neinn annan vinnuveitanda nema þá sjálfa mig ef ég þyrfti að hætta sem flugfreyja. Ég er ekki viss um að það sé hægt að skilja þann anda og orku sem er oft í flugfreyjustarfinu nema að hafa verið þar og lifað sig inn í þann heim.

## Heimildaskrá

Alþýðusamband Íslands. (e.d.a). Réttindi og skyldur félagsmanna. Sótt 18.mars 2013 af [http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-208/279\\_read-512/](http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-208/279_read-512/)

Alþýðusamband Íslands. (e.d.b). Aðildarfélög Alþýðusambands Íslands. Sótt 3. mars 2013 af [http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-7/24\\_read-30/](http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-7/24_read-30/)

Alþýðusamband Íslands. (e.d.c). Bein aðild. Sótt 3. mars 2013 af [http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-178/245\\_read-325/](http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-178/245_read-325/)

Alþýðusamband Íslands. (e.d.d). Stéttarfélög og vinnudeilur. Sótt 3. mars 2013 af <http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-102/>

Alþýðusamband Íslands. (e.d.e). Félagsgjöld. Sótt 1. maí 2013 af [http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-207/278\\_read-543/](http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-207/278_read-543/)

Amalía Björnsdóttir. (2003). Útskýringar á helstu tölfræðihugtökum. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 115-130). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Barry, K. (2007). *Femininity in Flight: A history of Flight Attendants*. London: Duke University Press.

Beardwell, I. (1997). How do we know it really is. Í Beardwell, I. (ritstj.), *Contemporary Industrial Relations: A Critical Analysis* (2. útgáfa), 1-9. New York: Oxford.

Beardwell, I., Holden, L. og Claydon, T. (2004). *Human Resource Management: A Contemporary approach* (4.útgáfa). London: Prentice Hall.

Blyton, P. og Turnbull, P. (2004). *The Dynamics of Employee Relations* (3.útgáfa). New

York: Palgrave Macmillan.

Bryson, A. og Gomez, R. (2005). Why have workers stopped joining Unions? Accounting for the rise in never-membership in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1), 67-92. Oxford: Blackwell.

Capacent Gallup. (2007). *Vinnustadagreining í grunnskólum Reykjavíkur*. Sótt 25. mars af [skjol/utgafur/grunnskolar/kannanirogskimar/vinnustadagreining\\_Capacent.pdf](http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/menntasvid/pdf)  
<http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/menntasvid/pdf>

Cooper, D.R. og Schindler, P.S. (2006). *Business Research Methods* (9.útgáfa). Boston: McGraw-Hill.

Creswell, J.W. og Plano Clark, V.L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Deery, S., Erwin, P. og Iverson, R. (1999). Industrial Relations Climate: Attendance Behaviour and the Role of Trade Unions. *Industrial Relations Journal*, 33(4), 533-558. London: Blackwell.

Ebbinghaus, B. (2002). Trade unions changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*, 33(5), 465-483. London: Blackwell.

Edwards, P. (2003). Employment Relationship and the Field of Industrial Relations. Í Edwards, P. (ritstj.). *Industrial Relations: Theory and Practice* (bls. 1-36). Oxford: Blackwell.

Esterberg, K. G., (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston: McGraw Hill.

- Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson. (2005). *Gagnavinnsla í SPSS*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Flugfreyjufélag Íslands. (e.d.a).Félagið. Sótt 5. febrúar 2013 af <http://www.ffi.is/?pageID=346>
- Flugfreyjufélag Íslands. (e.d.b).Félagið. Sótt 4. mars 2013 af <http://www.ffi.is/Innranet/?pageID=11559>
- Flugfreyjufélag Íslands. (e.d.c).Félagið. Sótt 4. mars 2013 af <http://www.ffi.is/Innranet/?pageID=12320>
- Friðrik Friðriksson, Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2010). Lög á verkföll á Íslandi 1985-2010. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 2. tbl. 6. árg. (bls. 153-183). Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Guðrún Pálsdóttir. (2003). Notkun matstækja á heilbrigðisrannsóknnum. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.). *Handbók í aðferðafræði og rannsóknnum í heilbrigðisvísindum* (bls. 445-460). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2003). Eiga stéttarfélög og mannauðsstjórnun samleið? Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.). *Rannsóknir í Félagsvísindum IV. Viðskipta- og Hagfræðideild* (bls. 151-160). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2006). Verkföll og verkfallstíðni á íslenskum vinnumarkaði 1976-2004. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 2.tbl. 2 árg. (bls. 175-196). Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2008). Vinnulöggjöfin (lög nr. 80/1938) í 70 ár. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 2.tbl. 4. árg. (bls. 181-204). Reykjavík: Háskóli Íslands.

Helga G. Johnson, Sigurveig Jónsdóttir (2004). *Á flugi: áfangar í sögu Flugleiða*.

Reykjavík: Flugleiðir.

Heery, E. (1997). The New New Unionism. Í Beardwell, I. (ritstj.),

*Contemporary Industrial Relations: A Critical Analysis* (2. útgáfa), 175-202. New York: Oxford.

Jófríður Björnsdóttir, Jón B. Guðlaugsson (2004). Fimmtíu árin okkar. Í Inga Norðdahl

(ritstj.), *Velkomin um borð: sögur úr fluginu* (9-30). Reykjavík: Flugfreyjufélag Íslands.

Jón B. Guðlaugsson (2004). Fimmtíu árin okkar. Í Inga Norðdahl

(ritstj.), *Velkomin um borð: sögur úr fluginu* (40-52). Reykjavík: Flugfreyjufélag Íslands.

Kessler, I. og Purcell, J. (2003). Individualism and Collectivism in Industrial Relations. Í

Edwards, P. (ritstj.), *Industrial Relations: Theory and Practice* (2.útgáfa), 313-337. Oxford: Blackwell.

Lára V. Júlíusdóttir. (1994). *Stéttarfélög og vinnudeilur*. Reykjavík: Alþýðusamband

Íslands.

Leo Troy. (2004). *The Twilight of the old Unionism*. New York: M.E. Sharpe.

*Lög um atvinnuleysistryggingar nr. 93/1993 með áorðnum breytingum 12/1997, 54/2006, 88/2008, 131/2008 og 134/2009.*

Norden. (e.d.a.). Stéttarfélög á Íslandi. Sótt 27. mars 2013 í

<http://www.norden.org/is/nordurloend-fyrir-thig/flytja-innan-eda-til-nordurlanda/flytja-til-islands/stettarfelog-a-islandi>



Persónuvernd. (e.d.a).Tilkynna vinnslu. Sótt 8. febrúar 2013 í <http://www.personuvernd.is/tilkynning/tilkynna-vinnslu/>

Salamon, M. (2000). *Industrial relations: Theory and practice* (4.útgáfa). Harlow: Prentice Hall.

Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar eða megindlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 219-235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Schnabel, C. og Wagner, J. (2005). *Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data 2002/03*. Bonn: IZA.

Taylor, S. J. og Bogdan, R. (1998). *Qualitative research methods: A guidebook and resource*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Troy, L. (2004). *The Twilight of the old Unionism*. New York: M.E.Sharpe.

Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson. (2003). Um úrtök og úrtaksaðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 51-66). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Þorlákur Karlsson. (2003). Spurningakannanir: Uppbygging, orðalag og hættur. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 331-355). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

## Viðauki 1-Spurningarammi eigindlegrar rannsóknar

Hvenær hófstu störf, ár og aldur?

Hjá hvaða flugfélagi?

Hvernig var staðið að ráðningu, hver voru inntökuskilyrðin, hæfniskröfur?

Hvernig var aðbúnaður, í vélum, á hótelum, uniform?

Sóttirðu fundi FFÍ?

Hvernig fannst þér stéttarfélagið á þeim tíma?

Hvað fannst þér ávinnast í þinni tíð?

Hefðirðu viljað sjá eitthvað meira ávinnast?

Hvernig finnst þér FFÍ í dag?

Hvert viltu sjá FFÍ stefna og fyrir hverju á helst að berjast fyrir?

Hefurðu farið í starfsmannasamtal ?

Var frammistöðumat í gamla daga og hvernig þá?

Hvenær hættirðu störfum?

Varstu ánægð með starfslokasamninginn?

## Viðauki 2-Spurningakönnun meginhlegrar rannsóknar

Komdu sæl!

Ég er að skrifa meistararitgerð í mannauðsstjórnun við viðskiptadeild HÍ. Ég er að skoða viðhorf og áhuga á að tilheyra Flugfreyjufélagi Íslands (FFÍ). Mér þætti vænt um ef þú gætir gefið þér tíma til að svara mjög einföldum spurningum. Ekki er hægt að rekja svör til einstakra þátttakenda. Fullum trúnaði er heitið að gögnum verði eytt að úrvinnslu lokinni. Ef spurningar vakna um könnunina þá er hægt að hafa samband við Ninu í síma 8989322 eða senda póst á [nina@simnet.is](mailto:nina@simnet.is).

Bestu þakkir fyrir hjálpina

Nína (JTO)

### 1 [bakgrunnur]Hjá hvaða flugfélagi starfar þú?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Icelandair
- Wow air
- Flugfélagi Íslands

### 2 [viðhorf]Sækir þú félagsfundi FFÍ?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Mjög oft
- Oft
- Stundum
- Sjaldan
- Aldrei

### 3 [bakgrunn starfsaldur]Hversu lengi hefur þú verið í FFÍ?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- 1-10 ár
- 11-20
- 21-30
- 31-

### 4 [viðvera á fundum]Sækir þú aðalfundi FFÍ?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Mjög oft
- Oft
- Stundum
- Sjaldan
- Aldrei

### 5 [viðhorf til felags]Finnst þér jákvætt að tilheyra stéttarfélagi?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Mjög sammála
- Frekar sammála
- Hvorki né
- Frekar ósammála
- Mjög ósammála

## 6 [ viðhorftilsettarf]Vildir þú frekar vera í öðru stéttarfélagi?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Já
- Engin skoðun
- Nei

## 7 [viðhorf]Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum ?

Vinsamlegast veldu viðeigandi svar fyrir hvert atriði:

	Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki né	Frekar sammála	Mjög sammála
Ég er tilbúin/n að fara í verkfall til að berjast fyrir bættum kjörum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég tel mikilvægt að starfsmaður sem sjálfur um sín kjör.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ég tel að aðild að FFÍ hafi stuðlað að bættum kjörum fyrir mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telur þú að stéttarfélag stuðli almennt að bættum kjörum starfsmanna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8 [stettarvitund]Telur þú að það sé almennt samstaða meðal félagsmanna FFÍ að brjóta ekki samninga ( til dæmis virða hvaldarreglur, orlofsreglur o.fl.)?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- MJög sammála
- Frekar sammála
- Hvorki né
- Frekar ósammála
- MJög ósammála

## 9 [ stettarvitund]Ferð þú eftir kjarasamningi FFÍ?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Alltaf eftir bestu vitund
- Yfirleitt ef ég tel mig geta það
- Hvorki né
- Stundum
- Ekki ef hentar mér að gera annað

## 10 [ kjör]Ert þú sátt(ur) við launakjör þín í dag?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- MJög sátt(ur)
- Frekar sátt(ur)
- Hvorki né
- Frekar ósátt(ur)
- MJög ósátt(ur)

## 11 [ kjör]Telur þú að þú gætir samið um betri launakjör fyrir þig án aðkomu stéttarfélagsins?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Já
- Veit ekki
- Nei

### 12 [viðhorf ffi]Ég er stolt(ur) af stéttarfélaginu mínu

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Mjög sammála
- Frekar sammála
- Hvorki né
- Frekar ósammála
- Mjög ósammála

### 13 [bakgr missa fastráð]Hefurðu misst fastráðningu frá árinu 2000?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Já
- Nei

### 14 [stuðningur ffi]

**Taktu afstöðu til:**

**Félagsmenn standa þétt bakvið stjórn og samninganefnd FFÍ**

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Mjög sammála
- Frekar sammála
- Hvorki né
- Frekar ósammála
- Mjög ósammála

### 15 [viðhorf]Ég er reiðubúin að afsala starfsaldursreglunni fyrir hærri laun.

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Mjög sammála
- Frekar sammála
- Hvorki né
- Frekar ósammála
- Mjög ósammála

### 16 [vinnuveitandi]Telur þú að vinnuveitandi þinn sé sanngjarn í launakjörum við þig?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Já
- Veit ekki
- Nei

### 17 [bakgrunnur-aldur]Ertu fastráðin(n)?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Já
- Nei

### 18 [bakgrunnur]Hver er hjúskaparstaða þín?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Einhleyp(ur)
- Einhleyp(ur) með barn á framfæri
- Sambúð/Hjónaband

**19 [bakgrunnur]Ertu með hærri laun en maki þinn? (ef þú átt maka)**

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Já
- Vil ekki svara
- Nei

**20 [bakgrunnur]Merktu við hæsta menntunarstig þitt?**

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Grunnskólapróf
- Verslunarpróf/eða sambærilegt
- Studentspróf/eða sambærilegt
- BS/BA
- MS/MA
- Iðnmennt/Sambærilegt

**21 [bakgrunnur]Hvert er kyn þitt?**

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Kvenkyn
- Karlkyn

**22 [innra starf]Ég hef leitað til FFÍ (heimsókn, símtal) á síðustu 12 mánuðum.**

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Já
- Nei