



VR blaðið

3. tbl. 25. árg. – Júní 2003 – Upplag: 21.500

**Aukning á
þjónustu VR**

**Orlof og
orlofsréttur**

**Fyrirtæki
ársins 2003**

HERFERÐ VR FYRIR UNGT FÓLK:

**Ekki láta bjóða
þér hvað sem er**

Útgefandi: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur,
Húsi verslunarinnar – Sími 510 1700 – Fax 510 1717
Netfang: vr@vr.is – Heimasíða: www.vr.is

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson

Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir

Útlit: Ólafur Gaukur

Umbrot og prentvinnsla: Prentmet ehf.

Starfsfólk á skrifstofu:

Gunnar Páll Pálsson formaður, Sigurlaug Hilmarsdóttir, forstöðumaður rekstrarsviðs, Elías Magnússon, forstöðumaður þjónustusviðs, Ingibjörg R. Guðmundsdóttir, forstöðumaður tengislaðs, Kristín Sigurðardóttir, forstöðumaður samskipta- og þróunarsviðs, Alda Sigurðardóttir, Andrius Guðmundsson, Anna Björg Siggeirsdóttir, Auður Búa-dóttir, Árni Leósson, Ásta Sveinsdóttir, Ástríður Valbjörnsdóttir, Bertha Biering, Björn Halldór Björns-son, Dóra Björk Scott, Einar M. Nikulásson, Elin Sveinsdóttir, Elísabet Magnúsdóttir, Elvar Níelsson, Grétar Hannesson, Guðrún Erla Hafsteinsdóttir, Guðrún Þorgerður Hlökkversdóttir, Gunnar Kristinn Hilmarsson, Hafsteinn J. Hannesson, Hallur Guðjóns-son, Hansína Gísladóttir, Harpa Gunnarsdóttir, Heiða Björg Tómasdóttir, Júnía Þorkelsdóttir, Laufey Eydal, Magnús L. Sveinsson, Málfríður Þorkelsdóttir, Ragnhildur A. Þorgeirsdóttir, Rannveig Rögnvaldsdóttir, Reynir Jóseppsson, Rósmarý Úlfarsdóttir, Sigrún Svava Gísladóttir, Sigrún Esther Guðmundsdóttir, Sigrún Víktorsdóttir, Snorri Kristjánsson, Steinunn Böðvarsdóttir, Þorgerður Sigurðardóttir, Þorgrímur Guðmundsson og Þórunn Jóns-dóttir.

Stjórn Verzlunarmannafélags Reykjavíkur:

Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefania Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari.

Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Edda Kjartansdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Kolbeinn Sigurjónsson, Kristín Sigurðardóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Sigrún Baldursdóttir, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson, Valdis Haraldsdóttir.

Varamenn: Jón Magnússon, Margrét Torfadóttir og Þorlákur Jóhannsson.

Stjórn Orlofssjóðs VR:

Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigrún Baldursdóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson.

Stjórn Sjúkkrasjóðs VR:

Gunnar Páll Pálsson formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Kolbeinn Sigurjónsson, Rannveig Sigurðardóttir og Stefania Magnúsdóttir.

Frámkvæmdastjórn Fræðslusjóðs VR:

Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Edda Kjartansdóttir og Sigurður Sigfússon.

VR blaðið er blað félagsmanna Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Verslunarmannafélags Akraness



„Rannsóknir hafa leitt í ljós að velliðan starfsfólks hefur áhrif á afköst fyrirtækisins, mynd þess og samkeppnisstöðu,“ segir í leiðaranum.

Kjör fólks snúast um fleira en laun

Nýlega heiðraði VR í sjöunda sinn Fyrirtæki ársins. Hugmyndin með þessari viðurkenningu er að gefa félagsmönnum og stjórnendum fyrirtækja mælikvarða á starfsumhverfi með það að leiðarljósi að bæta það. Fjöldmargar rannsóknir hafa sýnt fram á mikla fylgni milli þeirra aðstæðna sem fyrirtæki skapa starfsmönnum sínum og árangurs þeirra. Því er það bæði hagr launþega og atvinnurekenda að starfsfólki liði vel í sinni vinnu.

Valið á Fyrirtæki ársins byggir á viðhorfskönnun þar sem launþegar gefa vinnustað sínum einkun með því að svara yfir 50 spurningum um hann. Aðferðafræði könnunarinnar byggir á rannsóknum Bandaríkjamannsins dr. Roberts Leverings sem undanfarna tvo áratugi hefur sérhæft sig í vinnustaðarannsóknum og ráðgjöf til fyrirtækja. Rannsóknir hans hafa leitt í ljós að velliðan starfsfólks hefur áhrif á afköst fyrirtækisins, mynd þess og samkeppnisstöðu. Rannsóknastofnun Leverings, Great Place to Work Institute, gefur árlega út bókina „100 bestu vinnustaðir Bandaríkjanna“. Niðurstöðurnar njóta almennrar viðurkenningar sem áreiðanlegur mælikvarði á hvað geri fyrirtæki að eftirsóttum vinnustað.

Hugmyndafræðin sem býr að baki Fyrirtækis ársins er sú að innra starfsumhverfi fyrirtækja hafi meiri áhrif á afkomu þeirra en ytri rekstrarskilyrði. Þættir á borð við tækni, fjármagn, vaxtastig, verðbólgu, gengis- og verðlagsþróun koma með svipuðum hætti við afkomu allra fyrirtækja og skipta þegar upp er staðið því minna máli en mannauður fyrirtækisins. Þau fyrirtæki sem einhverra hluta vegna virkja illa eða ekki mannauð sinn, geta hvorki fært sér í nyt hagstæð ytri skilyrði, né brugðist við neikvæðum rekstrarskilyrðum eða utanaðkomandi áföllum. Niðurstöður könnunarinnar eru starfsmönnum og fyrirtækjum því hafsjór af fróðleik um starfsaðstæðna hverju sinni, veita upplýsingar um þróun yfir tíma, um einstaka þætti og samanburð við önnur fyrirtæki.

Eitt af hlutverkum stéttarfélags í nútímamarkaðum er að veita félagsmönnum sínum upplýsingar um vinnuaðstæður á markaðinum því kjaramál snúast um meira en laun.

Við viljum hvetja alla til að nýta sér þessar upplýsingar til að gera góða vinnustaði enn betri. Jafnframt óskum við vinningshöfum og starfsmönnum þeirra til hamingju með titilinn Fyrirtæki ársins 2003.



AÐALFUNDUR VR

Mikil aukning á þjónustu við félagsmenn

Aðalfundur VR var var haldinn mánu-
daginn 31. mars sl. á hinu nýja og glæsilega
Nordica hotel við Suðurlandsbraut.

Formaður félagsins, Gunnar Páll Pálsson, flutti skýrslu
stjórnar þar sem kom meðal annars fram að miklar
breytingar urðu á starfsemi VR á síðasta ári. Starfsstöð var
opnuð á Akranesi, Landsamband íslenskra verzlunarmanna
flutti í hús til VR og nýr formaður tók við. Félagsmönnum
var í fyrsta skipti send orlofsávisun sem hægt var að nota
sem greiðslu hjá ýmsum ferðapjónustuaðilum. Jafnframt
jókust stórlega þarfir félagsmanna fyrir þjónustu VR sem
rekja má að hluta til slæms árferðis í atvinnulífinu en
gjaldþrot og atvinnuleysi jókst enn á árinu.

30% aukning á þjónustu við félagsmenn milli ára

Í skýrslu stjórnar kemur m.a. fram að alls fengu 2.408
félagsmenn VR greiddar atvinnuleysisbætur á árinu og
fjölgði þeim um 89% á milli ára, jafnframt voru tekin um
1.157 mál til formlegrar meðferðar í kjaramáladeildinni
vegna gjaldþrota og ágreinings á vinnustað. Það má því
ætla að sjötti til sjöundi hver félagsmaður hafi lent í
alvarlegum ágreiningi við sinn vinnuveitanda eða misst



vinnuna á árinu og þá eru ekki taldir með þeir fjölmörgu
sem sagt var upp störfum á árinu en fengu strax vinnu aftur.
Jafnframt fengu 2.399 félagsmenn styrki úr starfsmennta-
sjóðnum, 1.235 sóttu námskeið á vegum VR, 7.946 fengu
greiðslur úr Sjúkrasjóði, 2.542 nýttu sér orlofshús og tjald-
vagna og auk þess notuðu 2.204 félagsmenn orlofsávisanir
í annað en orlofshús félagsins. Auk þess hafa mætt um 750
manns á morgunverðafundi með forustu félagsins. Alls urðu
þetta því rúmlega 20 þúsund skipti sem félagsmenn komu
við eða fengu þjónustu af hendi félagsins á síðasta ári,
svar það til yfir 30% fjölgunar frá árinu á undan og um
80% fjölgunar frá árinu 2000. Þá er ótalin sú þjónusta sem
felst í ráðgjöf við félagsmenn og almenning í gegnum síma,
en á síðasta ári svöruðu starfsmenn VR yfir 110.000
símtölum.

VR er bakhjarl félagsmanna

Gunnar sagði einnig frá því VR hefði markað stefnu
félagsins til næstu ára og skilgreinir VR sig nú sem
lífsgæðafélag með það að markmiði að stuðla að auknum
réttindum, auknum lífsgæðum á vinnumarkaði og að
fjárhagslegu sjálfstæði félagsmanna. Hlutverk VR er að
nýta styrk félagslegrar samstöðu til eflingar einstaklingsins
innan félagsins með því að auka hæfni og möguleika fólks
með betri menntun. VR er bakhjarl félagsmanna sinna,
stendur vörð um réttindi þeirra og sýnir þeim umhyggju og
stuðning í veikindum og áföllum með öflugum sjóðum.
Jafnframt er það stöðugt verkefni að vinna að eflingu
kaupmáttar. Bett hefur verið við nýrri áherslu í starfsemi
félagsins sem kalla má baráttu fyrir aukinni virðingu til
handa félagsmönnum, bæði hvað snertir vinnuna og þær
þarfir sem tengjast fjölskyldum þeirra.

Aukin umsvif kalla á aukin útgjöld

Sigurlaug Hilmarsdóttir fjármálastjóri VR gerði grein fyrir
reikningum félagsins og þróun tekna síðustu ár. Hreinar
tekjur til ráðstöfunar skv. rekstarreikningi eru 165.728.293
kr. og eigið fé skv. efnahagsreikningi alls kr. 2.934.817.895.
Hún sagði útgjöld félagsins hafa verið mikil á síðasta ári
sem væri þó ekki óeðlilegt og héldist í hendur við aukin
umsvif. Eins hefur aukning á þjónustu við félagsmenn haft í
för með sér að fjölga hefur þurft starfsmönnum á árinu og
launakostnaður því aukist.

Listi stjórnar og trúnaðarráðs

Þá var samþykktur listi stjórnar og trúnaðarráðs. Ekki urðu
aðrar breytingar á stjórn en þær að Margrét Torfadóttir kom
inn sem varamaður. Sjá annars lista yfir stjórnarmenn VR
bls. 2. í blaðinu.

Á meðfylgjandi töflu má sjá samanburð á starfsemi og
þjónustu VR undanfarin þrjú ár. Þess má geta að fullgildir
félagar VR á árinu 2002 voru alls 19.766.

	Fjöldi félagsmanna		
Málaflokkur	2002	2001	2000
Atvinnuleysisbætur	2.408	1.277	953
Kjaramál til meðferðar fyrir félagsmenn	1.157	1.183	670
Starfsmennta- og tómstundastyrkir	2.399	2.033	1.641
Námskeið á vegum VR	1.235	1.063	440
Sjúkrasjóður	7.946	7.625	5.485
Orlofshús & tjaldvagnar	2.542	2.107	2.014
Orlofsávisanir; nýttar í annað en orlofshús VR	2.204		
Morgunverðafundir	750		
Samtals fjöldi félagsmanna	20.641	15.288	11.203

UM 4000 MANNS NÝTTU ORLOFSÁVÍSUN

Orlofsávísun VR hefur nú verið send út í tvígang, fyrst árið 2002 og svo aftur í janúar sl. Um 4000 manns nýttu sér ávísunina í fyrra og um helmingur þeirra í annað en orlofshús. Á síðasta ári samdi VR við níu aðila í ferðabjónustu um nýtingu á ávísuninni og á þessu ári náðust samningar við sextán aðila. Tilgangurinn með ávísuninni er sá að gefa fleirum kost á að nýta sér

orlofssjóð félagsins en þeim fáu sem komast í orlofshúsin á hverju ári. Árið 2002 fóru samtals 2.542 fjölskyldur í orlofshús og tjaldvagna. VR-blaðið fór stúfana til að kanna hvernig félagsmenn nýttu sér ávísunina og álit þeirra á þessari nýjung hjá VR. Eins og oft vill verða sýndist sitt hverjum. Hér til hliðar eru viðtöl við tvo félagsmenn, Gunnlaug Briem og Dagmar S. Guðmundsdóttur.



Orlofsíbúðir VR í Torrevieja.

Draumurinn um sólina á Spáni

Flestir eiga sér draum um að eyða frítíma sínum eða eftirlauna árum við strendur Miðjarðarhafsins. Spóka sig í sólinni, versla fyrir lítið fé, og njóta fjarveru íslenska asans í faðmi fjölskyldunnar, í mildu loftslagi Suður-Evrópu. Öll höfum við gott af því að skipta um umhverfi af og til og oftar en ekki leitum við á Spánarstrendur til að láta drauminn verða að veruleika.

Fjöldi Íslendinga streymir á suð-austur strendur Spánar á ári hverju og dvelur þar í mislangan tíma í senn. Æ fleiri Íslendingar hafa nú skotið þar rótum og eiga þar í dag fasta búsetu. Fjölskyldur fólk jafnt sem eftirlaunaþegar. Mikil er um að Íslendingar á

Spáni búi í eigin húsnæði, en jafnframt nokkuð um að fólk leigi sér íbúðir eða hús.

Samningur um íbúðir

Fyrr á árinu gerðu Perla Investments og Verzlunarmannafélag Reykjavíkur með sér leigusamning um útleigu á 10 íbúðum og þjónustu þar að lútandi til félagsmanna VR sumarið 2003. Perla Investment er íslensk fasteignasala sem er starfsrækt á suður strönd Spánar í nágrenni Alicante flugvallar, sem hefur einnig leigumíðun á sínum snærum. Mikil áhersla er lögð á góða þjónustu við félagsmenn VR frá komu til Spánar og fram að brottför, en VR býður félagsmönnum íbúðirnar til 2 vikna í senn. Um 60 fjölskyldur fara til Spánar næsta sumar á vegum VR og fylla þær 10 íbúðir sem VR tók á leigu í sumar.

Í Torrevieja

Íbúðirnar sem VR leigir upp á

eru staðsettar í hjarta bæjarins Torrevieja, sem liggur suður af Alicante borg. Allar íbúðirnar hafa aðgang að sameiginlegum sundlaugum, sem lokaðar eru almenníngi, og eru í göngufæri við búðir og miðbæ Torrevieja, þar sem fjöldi veitingastaða og afþreyingar er í boði. Og ekki má gleyma ströndinni sem jafnframt er í göngufæri. Fyrir þá sem ekki vilja ferðast á tveimur jafnfljótum allra sinna ferða, stendur til boða að leigja bíl á meðan á dvölinni stendur. Perla Investments hefur náð samningum við bilaleigu um þægileg verð fyrir félagsmenn VR og mun verða þeim sem óska eftir til aðstoðar og afhenda þeim bíl. Betra er þó að hafa vaðið fyrir neðan sig og panta bilaleigubíl í tíma.

Margt í boði

Margt er í boði fyrir fólk, skemmtun fyrir börn og fullorðna. Nefna má tívöli í miðbænum, vatnsrennibrautargarð fyrir alla

aldurshópa, götumarkaði alla daga að ógleymdu strandlífinu, gífurlegri flóru veitingastaða og fjörguðum næturlífs. Allt er þetta innan seilingar. Ekki má gleyma dýrargarðinum í nágrenni borginn Elche, fjölda sveitamarkaða, ógleymanlega skemmtigarðinum TERRA MITICA og heimsókn í heimsborgina Alicante.

Hvort sem komið er til Spánarstrandar í hugleiðingum um afslöppun eða fjör, er Torrevieja rétti staðurinn. VR býður félagsmönnum sínum upp á að njóta alls þessa í þægilegri fjarlægð frá eigin „heimili“, í samstarfi við Perla Investments, sem aðstoðar fólk við að njóta áhyggjulauss sumarleyfis í fyrsta flokks íbúðum.

Mikil ánægja er með samstarfið af hálfu Perla Investments, og tilhlökkun að hitta félagsmenn VR á komandi sumri, í sól og sumaryli.

Auður Hansen,
Perla Investment

Með f gönguf

Það eru ekki allir á eitt sáttir um skynsemi þess að stéttarfélög standi í því að reka orlofshús. VR blaðið hitti að máli Gunnlaug Briem, starfsmann í eignastýringu hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna til forvitnast um hvað hann hefði gert við



Gunnlaugur.

Dagmar Með orlo

Þar sem VR-blaðið er komið í sumarskap og menn eru í óðaönn að undirbúa sumarleyfið fór blaðið á stúfana og heimsopti unga konu sem nýtti sér orlofsávísun VR í fríinu í fyrra til að forvitnast um hvað hún gerði í fríinu. Hún heitir Dagmar Sigrún Guðmundsdóttir og starfar sem móttökuritari í Læknasetrinu í Mjódd og hefur verið þar undanfarin fjögur ár.

Þú fórst út fyrir landsteinana í fríinu?

„Já, við skelltum okkur til Mallorca í viku með Heimsferðum og gátum því notað orlofsávísir okkar, en við hjónin erum bæði í VR. Tilgangurinn var m.a. að halda upp á stórafmæli þabba um verzlunarmannahelgina.“

unnlaugur Briem

jölskyldunni í erðir um landið

orlofsávisunina sína á síðasta ári og komst m.a. að raun um að þrátt fyrir að vera duglegur að ferðast er hann er ekki alveg sáttur við stefnuna í orlofsmálum VR.

Þú ferðast töluvert innanlands, ertu mikill útivistarmaður?

„Nei ég tel mig nú ekki vera mikinn útivistarmann. Ég hef þó ferðast talsvert um landið, bæði gangandi, á skíðum og akandi. Ég hef t.d. reynt að fara a.m.k. einn góðan göngutúr á sumri.“

Venjulega gengur öll fjölskyldan saman. Kona Gunnlaugs er Hanna Marteinsdóttir sjúkráþjálfari hjá Greiningar- og ráðgjafastöð ríkisins og synirnir eru tveir; Marteinn 13 ára og Jón Arnar 11 ára. „Við höfum farið í gönguferð á hverju sumri undanfarin sex ár,“ segir Gunnlaugur. Þau hafa gengið Laugaveginum nokkrum sinnum, Lönsöræfi og í vikurnar sunnan Borgarfjarðar eystri; Loðmundarfjörð og Húsa-vík. „Það var fyrsta ferðin og sú

eftirminnilegasta“, segir Gunnlaugur glettinn. „Við upplifðum sögu þessara eyðibygga mjög sterkt auk þess sem við fengum mjög gott veður. Það var eins gott því yngri strákurinn var ekki nema sex ára.“

Er ekki erfitt að fara með svona ung börn í stífar gönguferðir?

„Þeir hafa verið ótrúlega duglegir, strákarnir. Það hafa aldrei komið upp vandamál. Við reyndum að hafa dagleiðirnar stuttar meðan þeir voru minni og þá gistum við oftár í skálum. Núna erum við oftast í tjöldum. Í sumar langar okkur að fara í svokallaða Skælinga. Þá gengið frá Langasjó á Sveinstind, niður með Skaftá, sem heitir Skælingar og m.a. gengið á Gjátind og í Eldgjá.“

Gastu nýtt þér orlofsávisun VR í fyrra?

„Já, ég keypti ferð með Ferðafélagi Íslands í Þjórsárver og greiddi að hluta fyrir hana með ávisun VR. Að þessu sinni fór ég án fjölskyldunnar. Þetta var 6 daga gönguferð með allan búnað og vistir á bakinu. Að komi inn á



Úr Þjórsárverum.

þetta umdeilda svæði var sérstök upplifun. Mest kom mér á óvart hversu víðfeðm verin eru og gróður mikill svo hátt yfir sjávarmáli og langt inn á öræfum landsins. Við fengum veður af öllu tagi en hópurinn var vel útbúinn og naut traustar fararstjórnar.“

Nú eru margir ánægðir með áherslubreytingar í orlofsmálum VR. Hvað finnst þér um þessa ráðstöfun að senda út orlofsávisun?

„Þrátt fyrir að ég hafi nýtt mér þessa þjónustu og muni eflaust gera það aftur í sumar þá er ég þeirrar skoðunar að þetta sé ekki skynsamleg ráðstöfun fjármuna hjá VR. Ég tel að VR sé þarna komið út fyrir sitt hlutverk.“ Gunnlaugur segir að sama megi segja um orlofshúsin. „Ég hef farið orlofshús VR á Akureyri nokkrum sinnum. Þetta eru ágætisbiðir en ég er samt þeirrar skoðunar að í dag eigi það ekki að vera hlutverk stéttarfélags að

reka orlofshús, a.m.k. ekki þannig að sú starfsemi taki til sín fé. Í dag er orlofshúsaeign mun almennari en áður var og ég tel að þörfin sé því ekki sú sama og áður meðal félagsmanna VR. Eftirspurn þeirra sem vilja leigja slík hús eða tjaldvagna eigi að mæta af einkaaðilum sem starfi á hefðbundnum markaði, en ekki nota peninga VR til að reka það“, sagði Gunnlaugur að lokum og VR-blaðið þakkar honum gott spjall.

Sigrún Guðmundsdóttir fsávisun til Spánar

segir Dagmar. Hún fór til Spánar í ásamt manni sínu, Jóni Hjálmarssyni, syninum Kristófer sem þá var aðeins eins árs, foreldrum sínum, systur, mági og bróður til Peguera og á suðurströnd Mallorca. „Peguera er litill, rólegur bær og mjög snyrtilegur. Þar voru áberandi margir þjóðverjar og við vorum oftár en ekki ávörpuð á þýsku í staðinn fyrir spænsku.

Við vorum mest í afslöppun á ströndinni og í hóteltgarðinum og var það rosalega gott, litli skemmti sér svo vel að við varla trúðum því hvað það væri auðvelt að vera með rúmlega árs gamalt barn á sólarstað“.

Í sérstæða siglingu

„Í Peguera er mikið af strandveitingastöðum og prófuðum við nokkra þeirra. Einnig fórum við í siglingu meðfram stönd Mallorca með svokölluðum „glass bottom boat“, sem er bátur með kýrauga í botninum þar sem hægt er að skoða undirdjúpin. Komið var við á nokkrum stöðum m.a. á eyðieyju þar sem eingöngu eru þjóðgarðsverðir. Hún var full af litlum eðlum sem skutust fram er maður gekk franhjá þeim. Þessi sigling var mjög skemmtileg vegna þess að þar var annað að sjá en í venjulegum skoðunarferðum og mæli ég með því að fara í slíka ferð,“ sagði Dagmar. „Einnig skrúppum við til borgarinnar Palma sem er gaman að heimsækja. Við stoppuðum reyndar



Dagmar á Spáni ásamt manni sínu, Jóni Hjálmarssyni, og syninum Kristófer.

stutt og eyddum mestum tímanum í búðarráp en ekki skoðuðum ekki mikið af borginni sjálfri.“

Sóttu um Spánarhús á síðasta degi

„Þessi ágæta ferð varð til þess að ýta undir okkur hjónin að fara aftur og vera þá lengur. Því ákváðum við að sækja um sumarhús á Spáni hjá VR í sumar, á síðasta degi umsóknarfrestisins og

fengum við úthlutað sumarhúsi í lok júlí.“ Dagmar sagði að þau hjón biðu spennt eftir sumarfríinu, en þau fara að þessu sinni með foreldrum Jóns.

Orlofsávisanirnar komu sér vel

Dagmar og Jón notuðu VR ávisanirnar sínar upp í greiðslu á húsinu. „Þær hafa aldeilis komið sér vel fyrir okkur, bæði í fyrra

og núna. Einnig höfum við nýtt okkur sumarhús VR hér heima en einungis að vetri til og þá höfum við farið í Miðhúsaskóg þar sem alltaf er jafngott að koma til að slappa af. Mér finnst það frábært hjá VR að senda út slíkar ávisanir og féluginu til mikils sóma“, sagði Dagmar að lokum og VR-blaðið þakkar henni spjallið og vonar að dvölín á Spáni í sumar verði ánægjuleg.



Dagmar Sigrún.

HIÐ GULLNA JAFNVÆGI – vefsíða

Opnuð hefur verið vefsíðan
www.hgj.is

Þar er að finna umfjöllun og greinar um ýmislegt varðandi líðan á vinnustað. Þar eru einnig niðurstöður nýlegra kannana um þessi mál, spjallþræðir og fleira.

Tilgangur Hins gullna jafnvægis er að stuðla að betra jafnvægi milli einkalífs og starfs og betri nýtingu mannauðsins. VR, sem er svokallaður hollvinur verkefnisins, vill hvetja félagsmenn til að heimsækja síðuna.



Félagsmenn VR ánægðir með sitt félag

Í Neyslukönnun Gallup var m.a. spurt um hversu vel eða illa

fólk telur að stéttarfélagið þess standi sig. VR félögum fannst þeirra stéttarfélag standa sig betur en öðrum. Á skalanum 1 til 5 fékk VR 4,0 en flest önnur félög fengu 3,5 til 3,7.

Könnunin var gerð í mars.

Úrtakið var slembiúrtak úr þjóðskrá, 1370 manns á aldrinum 16–75 ára af öllu landinu. Við erum að vonum ánægð með að sjá þessa niðurstöðu, en félagið hefur markvisst verið að vinna í því að bæta þjónustu félagsmanna.

Dregið í happdrætti

Dregið hefur verið í happdrætti VR, en happdrættisnúmer fylgdi hverri útsendri launa- og fyrirtækjakönnun VR.

Á eftirtalin númer kom 50.000 kr. vinningur: 6577, 12315, 8919, 6296, 18463.

Á eftirtalin númer kom 30.000 kr. vinningur: 13646, 8955, 9969, 13950, 18312.

Á eftirtalin númer kom 20.000 kr. vinningur: 10395, 4026, 15050, 17365, 15832, 10789, 15755, 16764, 13996, 17447.

Happdrættisvinninga skal vitja á skrifstofu VR, Krínglunni 7, á 8. hæð hjá Sigurlaugu Hilmarsdóttur fjármálastjóra.

Vinsamlegast hafið með ykkur afrituna með happdrættisnúmerinu.



GÓÐ GJÖF

Á dögnum færði Ásgeir Hallsson, gamall félagsmaður VR, félaginu að gjöf 12 fyrstu tölublöðin af tímaritinu Frjálsri verslun. En tímaritið var gefið út af VR svo árum skipti. Þar sem VR hyggst koma á laggirnar litlu safni um sögu félagsins kemur gjöfin sér vel og vill þakka Ásgeiri gjöfina.



1. MAÍ

Baráttudagur verkalýðsins

var haldinn hátíðlegur að venju með kröfugöngu og útifundi á Ingólfstorgi, fjölmenni var í göngunni þrátt fyrir síðbúið kuldakast. Gunnar Páll Pálsson, formaður VR, og Eiríkur Jónsson, formaður Kennarasambands Íslands, héldu ræður í tilefni dagsins. Ræða Gunnars Páls er birt í heild sinni á heimasíðu félagsins www.vr.is. Að venju var félagsmönnum boðið í kaffi á Broadway og hafa aldrei fleiri litið við í kaffi eða alls nærri fjórtán hundruð manns.



LAUGARDALSHÖLL 11. APRÍL

STÚKA

Húsið opnar kl. 20:30
16 ára aldurstakmark
Miðaverð kr. 4300

SCOOTER

Mikinn góður sýningarmarkaður í Scooter party á NASA eftir háttíð. Gæðir til kl. 23.22 ára aldurstakmark

CDKE GEFUR TÍÐINDA

SÍMINN 05M

30 miðar á tónleikana með Scooter

Um 500 manns á aldrinum 18–28 ára skráðu sig á www.vr.is í heim tilgangi að vinna sér inn miða á tónleika með hljómsveitinni Scooter í

Laugardalshöll þann 11. apríl. Alls voru 30 miðar í boði. Þetta var liður í herferð VR til að vekja ungt fólk til vitundar um réttindi sín.

Kjaramáladeild VR er komin í sumarskap og hefur af því tilefni safnað saman eftirfarandi fróðleiksmol- um um orlofsréttindi VR-félaga.

Fjöldi orlofsdaga og orlofsprósenta

Lágmarks orlof á að vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu. Orlofsprósenta er 10,17%. Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 25 virka daga í orlof. Orlofsprósentan verður 10,64%. Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþeginn 28 virka daga í orlof og orlofsprósentan verður 12,07%. Til orlofsdaga teljast aðeins virkir dagar. Á orlofstímanum frá 2. maí - 15. september ár hvert eiga allir rétt á 24 daga orlofi, jafnvel þó þeir eigi ekki rétt til orlofslauna allan þann tíma hjá vinnuveitanda.

Orlofstaka utan tímabils

Ef starfsmaður fer í orlof eftir 15. september að ósk atvinnurekanda, skal hann fá 25% lengingu á þann hluta orlofsins. Þetta þýðir að fyrir hverja fjóra daga sem teknir eru eftir þann tíma, bætist fimmti dagurinn við. Ef launþeginn óskar hins vegar sjálfur eftir orlofi síðar en 15. september lengist orlof hans ekki.

Hvenær ber að greiða orlofslaun?

Orlofslaun ber að greiða þegar launþegi fer í orlof. Einnig er mögulegt að samningur hafi verið gerður um vörslu orlofslauna við tiltekinn banka eða sparisjóð, en þá er orlofsfé laust eigi síðar en 15. maí ár hvert. Þegar starfsmaður hættir störfum hjá vinnuveitanda ber að greiða út áunnið orlof, skv. lögum um orlof.

Ákvörðun orlofstöku

Orlofstímabilið er frá 2. maí - 15. september ár hvert og á hver launþegi rétt á því að taka orlof sitt á þessu tímabili. Í lögum um orlof segir að atvinnurekandi skuli í samráði við launþegann ákveða orlofstöku hans. Atvinnurekandi skal verða við óskum launþegans um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna



Orlof og uppsagnarfrestur

Vinnuveitandi getur ekki einhliða ákveðið að orlof launþega komi inn í uppsagnarfrest hans. Uppsagnarfrestur á að nýttast starfsmanni óskertur við að leita sér nýrrar vinnu. Ef vinnuveitandi gæti ákveðið að orlof kæmi inni í uppsagnarfrest starfsmanns myndi umsamin uppsagnarfrestur ekki nýttast starfsmanninum eins og til er ætlast. Orlof getur því ekki fallið inn í uppsagnarfrest, hvort sem tekin hefur verið ákvörðun um orlof fyrir uppsögn eða ekki, nema með samþykki starfsmannsins.

Framsal orlofs á milli ára

Skv. 13. grein orlofsлага er framsal á orlofi og orlofslaunum óheimilt á milli ára. Þetta þýðir að launþegi þarf að fullnýta orlofsrétt sinn áður en nýtt orlofsár hefst. Það er í raun sameiginleg ábyrgð

ORLOF OG ORLOFSRÉTTUR



starfseminnar. Endanleg ákvörðun um orlofstöku er því í höndum vinnuveitanda. Atvinnurekandi skal eins fljótt og unnt er, eða í síðasta lagi einum mánuði fyrir byrjun orlofs, tilkynna launþega hvenær orlof skuli hefjast.

Lokun fyrirtækis vegna orlofs starfsmanna

Vinnuveitanda er heimilt að loka fyrirtæki á meðan orlofi starfsmanna stendur, ef hann tilkynnir starfsmönnum það með

a.m.k. eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem ekki hafa áunnið sér fullan orlofsrétt, geta ekki krafist launa allan þann tíma. Aftur á móti eiga þeir starfsmenn sem þegar hafa tekið orlof sitt á tímabilinu, rétt til launa þann tíma sem lokað er.

Veikindi í orlofi

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal á fyrsta degi, t.d. með simskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veik-

indin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og veikindin standa samfelld lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES-svæðisins (hjá SV-FÍF þurfa veikindi erlendis að leiða til sjúkráhúsvistar eða heimflutnings), á launþeginn rétt til uppbótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega vörðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði, sé þess óskað.

vinnuveitanda og launþega að sjá til þess að orlof sé nýtt innan tilskyldra tímamarka. Með samkomulagi á milli vinnuveitanda og launþega er þó hægt að flytja orlofsréttindi á milli ára.

Vanskil atvinnurekanda á orlofi

Ef starfsmenn hafa ekki fengið greitt út orlof sitt frá vinnuveitanda á réttum tíma geta starfsmennirnir leitað til skrifstofu VR og óskað aðstoðar félagsins við innheimtu á kröfunni.

Nánari upplýsingar um orlofstöku og orlofslög er hægt að nálgast hjá starfsfólki kjaramáladeildar VR.

Með sumarkveðju, kjaramáladeild VR

ÁLYKTUN STJÓRNAR VR:

Úrskurður kjaradóms ógnun við stöðugleikann

Stjórn VR lýsir undrun sinni á nýgengnum úrskurði Kjaradóms. Niðurstaða hans og tímasetning er ógnun við stöðugleikann nú þegar liður að kjarasamningagerð á almennum vinnumarkaði og eru kalðar kveðjur til almenns launafólks sem hefur mátt axla byrðarnar af því að tryggja hér stöðugleika. Jafnframt er það einkennilegt að þessar hækkanir komi nú í kjölfar kosninga í ljósi umræðna í kosningabaráttunni um að lítið svigrúm væri til launahækkana í næstu kjarasamningum.

Sjálfsgætt er að greiða æðstu embættismönnum þjóðarinnar góð laun en hækkanin nú í kjölfar verulegra hækkana opinberra

starfsmanna á undanföllum árum umfram launahækkanir á almenna vinnumarkaðinum er eins og köld vatnsgusa framan í almennt launafólk. Ennfremur nema lífeyrisréttindi æðstu embættismanna tugum prósentu af launum þeirra en á sama tíma eru laun þeirra borin saman við markaðslaun.

Stjórn VR krefst þess að ef leiðrétta þurfi kjör æðstu embættismanna að lífeyriskerfi þeirra verði samræmt við almennan vinnumarkað og að mótframlag vinnuveitandans, íslenska ríkisins, verði sambærilegt við framlag vinnuveitanda á almennum vinnumarkaði.

TENGL SKÓLA OG ATVINNULÍFS

Fyrirtækja- smiðjan

VR var í vetur þátttakandi í verkefni á vegum Junior Achievement sem hefur það að markmiði að efla fræðslu í skólum um atvinnulífið, frumkvöðla-starfsemi og fyrirtækja-rekstur.

Junior Achievement eru samtök sem voru upphaflega stofnuð árið 1919 og eru starfrækt í 112 lönd-

um út um allan heim. Þetta er fyrsta árið sem þau starfa hér á landi en VR er einn af styrktaraðilum þess og situr Gunnar Páll Pálsson formaður VR í stjórn félagsins.

Fyrirtækjasmíðjan

Fyrsta verkefni Junior Achievement hér á landi var að fara af stað með Fyrirtækjasmíðjuna þar sem markmiðið er að hjálpa nemendum á menntaskólastigi að



Kvennaslóðir.is ÍSLENSKUR

KVENNAGAGNABANKI

Á Íslandi hefur um alllangt skeið verið rætt um að setja saman gagnagrunn með nöfnum kvensérfræðinga á ýmsum sviðum. Þegar gerð kvennagagnabanka hefur borið á góma undanfarin ár hafa sífellt fleiri hallast að því að hann skyldi þróaður og gefinn út á vefrænu formi því gagnagrunnur sem þessi kallar á sífellda uppfærslu upplýsinga.

Haustið 2001 hófst undirbúningur að gerð íslensks kvennagagnabanka og hafa Rannsóknastofa í kvennafræðum við Háskóla Íslands, jafnréttisnefnd Háskóla Íslands, Kvennasögusafn Íslands og Jafnréttisstofa unnið að verkefninu. Á Norðurlöndum og í Evrópu hafa sambærilegir kvennagagnabankar verið starfræktir fyrir tilstilli hins opinbera um áráð og hafa þeir sannað gildi sitt fyrir atvinnulíf, fjölmiðla og stjórnmöld.

Mikilvægt tæki

Markmið kvennagagnabanka er að gera þekkingu og hæfni

kvenna sýnilega og aðgengilega. Í hann verða skráðir kvensérfræðingar á ýmsum sviðum í þeim tilgangi að auðvelda fjölmiðlum, stjórnmendum á vinnumarkaði og stjórnmöldum leit að hæfum einstaklingum. Kvennagagnabanki er þannig mikilvægt tæki til að ná settum markmiðum um jafna stöðu og jöfn áhrif kynjanna í íslensku samfélagi. Íslenski kvennagagnabankinn mun enn fremur auka á sýnileika kvensérfræðinga erlendis því ásamt íslensku skráningunni verður styttri útgáfa á ensku aðgengileg á vefnum ásamt skráningu hans á sambærilega

skilja betur hvernig fyrirtæki eru undirbúin og skipulögð. Verkefnið gekk því út á að stofna raunverulegt fyrirtæki, setja sér markmið, finna vöru, gera viðskiptaáætlun, fjármagna fyrirtækið með hlutabréfasölu, ráða starfsfólk, láta framleiða vöruna, markaðssetja hana, selja hana og gera svo fyrirtækið upp að lokum, allt á 12 vikum.

Þrír skólar tóku þátt

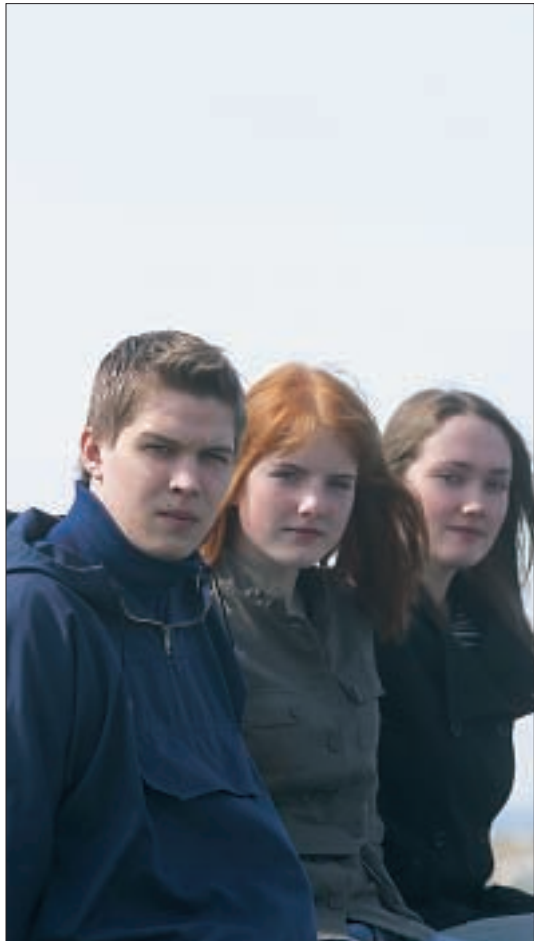
Alls tóku þrír skólar þátt í verkefninu, einn bekkur í Borgarholtsskóla, annar frá Fjölbautar-skóla Suðurnesja og þrír bekkir frá Verzlunarskóla Íslands. Fengnir voru ráðgjafar úr atvinnulífinu til að halda utan um fræðsluna. Ráðgjafinn hitti nemendur sína vikulega í 12 vikur. Alda Sigurðardóttir, fræðslustjóri VR, fóstaði 6. bekk E í Verzlunarskólanum.

Skóhorn með löngu skafti

Að sögn Öldu fór kennslan þannig fram að bekknum var skipt í tvennt og stofnuð tvö fyrirtæki. Reynt var að líkja sem mest eftir raunveruleikanum, þannig að fyrirtækið var formlega stofnað á stofnfundi, útbúin lög og mynduð stjórn. Reglulega voru stjórnarfundir þar sem starfsemin var yfirfarin. Starfsmenn fengu laun fyrir unna vinnu og starfsmannastjóri útbjó launaseðla. Eftir að söluinni lauk og markmiðunum var náð, var fyrirtækið lagt niður. Fyrirtækin sem voru stofnuð undir stjórn Öldu voru annars vegar fyrirtækið Viðarós hf sem seldi skóhorn með löngu skafti úr mahóni og hins vegar Sælgætissalan sem seldi Rex súkkulaði-stykki. Fyrirtækin skiluðu bæði arði og gekk reksturinn vel. Nemendurnir voru sérstaklega áhugasamir og metnaðarfullir.

Níu fyrirtæki voru stofnuð

Haldin var sameiginleg uppskeruhátíð í lok verkefnisins. Fyrirtækin skiluðu ársskýrslu til dómnnefndar og héldu jafnframt kynningu á fyrirtækinu sínu. Alls voru stofnuð 9 fyrirtæki og tóku 7 þeirra þátt í þessari hátíð. Vörur fyrirtækjanna voru m.a. hettupeysur og stuttermabolir merktir slagorðum, afsláttarkort, myndabúum, hulstur fyrir greiðslukort, fiskisala o.fl. Dómnnefnd veitti viðurkenningu í fjórum flokkum: Markvissasta áætlunin, besta viðskiptaáætlunin, frumlegasta hugmyndin og besta fyrirtækið. Fyrirtækið Viðarós hf. í bekknum 6E í Verzló fékk viðurkenningu fyrir bestu viðskiptaáætlunina, Borgarholtsskóli fyrir markvissustu áætlunina og Fjölbautaskóli Suðurnesja fyrir frumlegustu hugmyndina og besta fyrirtækið.





leitarvefi erlendis. Með þeim hætti er alþjóðlegt gildi kvinnagagnabankans tryggt og markaðsgildi íslenskrar sérfræðipökkningar aukið.

Af hverju kvinnagagnabanki?

Í gagnabankanum verða aðgengilegar upplýsingar um menntun, störf, rannsóknasvið og útgefið efni skráðra kvenna. Kvinnagagnabankinn verður leitarbær eftir nöfnum, fagsviðum og efnisorðum. Samberilegir gagnabankar um kvensérfræðinga á ýmsum sviðum atvinnulífsins eru þegar til staðar á Norðurlöndunum og í Evrópu og hefur íslenska verkefnið byggt á þeirri reynslu sem þar hefur fengist. Norrænu kvinnabankarnir eru mikið notaðir af atvinnulífnum, fjölmiðlum, stjórnmálum og nemendum í leit að upplýsingum um tiltekin fagsvið og einstaklinga.¹

Íslenskar kannanir hafa sýnt að hlutur kvenna í fjölmiðlum er aðeins 30% á móti 70% karla, hvort heldur er um að ræða fréttamenn, viðmælendur, þáttastjórnendur eða greinahöfunda.²

Nefnd um konur og fjölmiðla

Nefnd um konur og fjölmiðla, sem skipuð var af menntamálaráðherra árið 1998, lét framkvæma könnun á hlut kvenna í fjölmiðlum árið 1999 og aftur árið 2000. Í ljós kom að í fréttatímum sjónvarpsstöðvanna voru konur aðeins 18.5% þeirra sérfræðinga sem leitað var til en karlar 81.5%.³ Útækt á efni dagblaðanna leiddi í ljós að til kvenviðmælenda var leitað í 16%

tilfella en karla í 84%. Þegar viðmælendur voru flokkaðir nánar kom í ljós að hlutfall kvenna var hæst í hópi almennra borgara, eða 50%, en í hópi sérfræðinga voru þær rúm 22%.⁴ Gagnagrunnur með nöfnum kvensérfræðinga auðveldar leit að sérfræðingum á öllum sviðum og ætti ekki síst að verða fjölmiðlafólki fagnaðarefni.

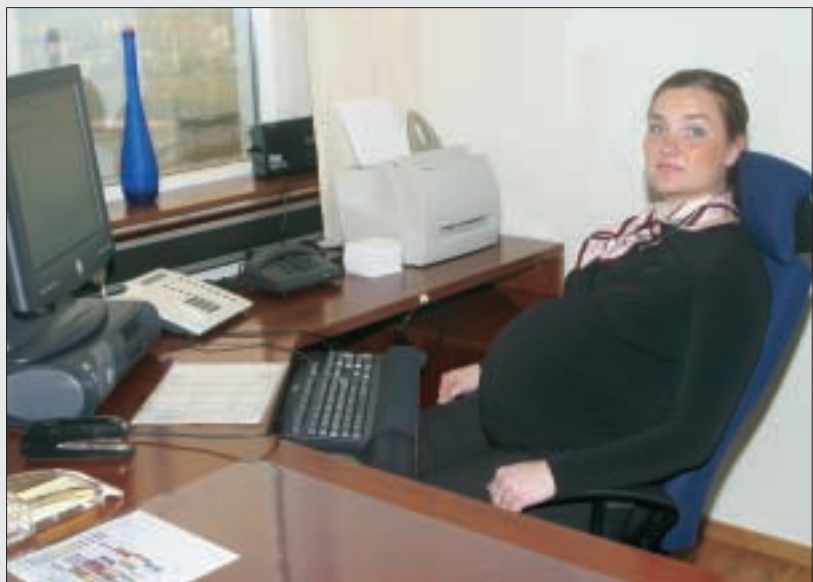
Hlutur kvenna rýr

Hlutur kvenna í nefndum á vegum hins opinbera hefur þótt rýr og á vinnumarkaði er hlutfall kvenna í stjórnun og ráðum fyrirtækja lágt. Í skýrslu ráðherra-skipaðrar nefndar um jafnrétti kynjanna við opinbera stefnumótun kom fram að árið 2002 var hlutfall kvenna aðeins 30% á móti um 70% karla í nefndum, stjórnun og ráðum á vegum ráðuneytanna. Kynjahlutföll meðal æðstu embættismanna ríkisins eru öjöfn. Hlutfall kvenna í hópi forstöðumanna ráðuneyta og ríkisstofnana var 18,7% um mitt ár 2002 en hefur hækkað úr 14,4% frá árinu 2001. Í 19 stöður höfðu verið ráðnar 12 konur og 7 karlar. Verður það að teljast jákvæð þróun. Athygli vekur þó að á vegum sjö ráðuneyta gegndi engin kona embætti forstöðumanns í stofnunum sem undir þau heyra.⁵

Í dag eru konur 31% sveitarstjórnarmanna og 35% alþingismanna. Mikilvægt er að fjölga konum enn frekar í stjórnmálum. Það eykur gæði stjórnmála og lögmæti fulltrúastofnana í lýðræðisþjóðfélagi að hlutfall kynjanna sé jafnt þar sem pólitískar ákvarðanir eru teknar.

www.kvinnasloDIR.is

Hönnun og þróun gagnagrunnsins er lokið. Á vormanuðum



um 2003 er unnið er að loka-áfanga verkefnisins sem felst í skráningu sérfræðinga í grunninn og fjárlöflun fyrir rekstri kvinnagagnabankans árið 2003. Fjármögnun verkefnisins hefur verið sótt til ráðuneyta og sveitarfélaga en stefnt er að samningi við stjórnmöld um að rekstur kvinnagagnabankans verði tryggður með sérstökum lið á fjárlögum frá árinu 2004.

Sérstakur starfsmaður mun sinna rekstri kvinnagagnabankans, yfirfara færslur og færa inn fréttir og annað efni sem verður á upphafssíðu gagnabankans. Starfsmaðurinn hefur umsjón með söfnun gagna og stýrir skráningu. Þá sér hann um skipulag og fram-

kvæmd kynninga fyrir væntanlega notendur kvinnagagnabankans, annars vegar fyrir þá sem leita sérfræðinga og hins vegar fyrir þá sem sjá hag í að skrá nöfn sín í

kvinnagagnabankann. Stefnt er að opnun Kvinnaslóða í júní 2003 en skráning sérfræðinga hefst á vormanuðum og verður auglýst nánar síðar.

Höfundar:

Erla Hulda Halldórsdóttir, verkefnisstjóri Rannsóknastofu í kvennaðum, og Rósa Erlingsdóttir, jafnréttisfulltrúi Háskóla Íslands og verkefnisstjóri hjá Rannsóknastofu í kvennafæðum.

Heimildir:

- 1 Sjá fyrirmyndir á Norðurlöndum: Danmörk: *Kvinder på linien*, www.eksport.kvinfo.dk Noregur: *Kvinnebasen* www.kvinnebasen.no.
- 2 *Nefnd um konur og fjölmiðla: ált og tillögur* (febrúar 2001), bls. 7. Skýrsla nefndarinnar er aðgengileg um vefsíðu menntamálaráðuneytisins, www.menntamalaraduneyti.is
- 3 Sama heimild, bls. 8.
- 4 Sama heimild, bls. 14.
- 5 Nefnd um jafnrétti kynjanna við opinbera stefnumótun. Sjá skýrslu: [http://forsaetisraduneyti.is/interpro/for/for.nsf/Files/jafnrretti_kynjanna/\\$file/jafnrretti_kynjanna.pdf](http://forsaetisraduneyti.is/interpro/for/for.nsf/Files/jafnrretti_kynjanna/$file/jafnrretti_kynjanna.pdf)

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2003:

Háskólinn í Reykjavík og Melabúðin

Háskólinn í Reykjavík og Melabúðin voru að þessu sinni valin Fyrirtæki ársins 2003 í árlegri könnun VR.

Háskólinn í Reykjavík vann í hópi stærri fyrirtækja, þar sem starfa 50 eða fleiri, og Melabúðin í hópi minni fyrirtækja. Þetta er annað árið í röð sem Háskólinn í Reykjavík ber sigur úr býtum í hópi stærri fyrirtækja. Í öðru sæti stærri fyrirtækja var P. Samúelsson og þriðja sætinu deila þrjú fyrirtæki; IMG, Marel og Medcare Flaga. Í hópi minni

fyrirtækja var Heilsa í öðru sæti og Havangur í því þriðja.

VR hefur undanfarin sjö ár valið Fyrirtæki ársins. Valið byggir á könnun meðal launþega en þeir gefa fyrirtækjum sínum einkunnir fyrir átta þætti í starfsumhverfi sínu; trúverðugleika stjórnenda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleika vinnu, sjálfstæði í starfi, álag og kröfur, stolt af fyrirtæki og starfsanda. Þátttakendur voru félagsmenn auk þess sem fyrirtækjum var boðið að allir starfsmenn þeirra fengju að taka þátt og báðu yfir 40 fyrirtæki boðið. Tvær opinberar stofnanir tóku einnig

þátt, Íþrótt- og tómstundaráð og Ríkisútvarpið. Heildarhópurinn taldi 15.984 og var svarhlutfall 32,4% eða 5.176. Listinn yfir fyrirtækin er birtur í heild sinni á bls. 14-15.

Nánari upplýsingar um könnunina er að finna í Pitt mál sem dreift var með Morgunblaðinu 24. maí sl. og á heimasíðu VR, www.vr.is.

Frá verðlaunaafhendingunni. Guðfinna Bjarnadóttir, rektor Háskólans í Reykjavík, Gunnar Páll Pálsson, formaður VR, og Pétur Guðmundsson, verslunarstjóri Melabúðarinnar



Ekki láta þjóða þér hvað sem er!

Við viljum bara vekja athygli þína á því að það er nauðsynlegt að þekkja rétt sinn á vinnumarkaði. Gott við gátum platað þig áður en einhver annar gerði það.

Þetta er kjarninn í auglýsingaferferð VR fyrir ungt fólk. Hún hefur vakið töluverða athygli og sterk viðbrögð enda var nokkuð nýstárlegum aðferðum beitt til að ná árangri. Tilgangurinn með herferðinni var að skerpa á því við ungt fólk að það eigi réttindi á vinnumarkaði. Dæmin sanna að fremur er brotið á yngsta fólkinu á vinnumarkaðinum en þeim eldri, enda fólk að stíga sín fyrstu spor og margt að læra. Herferðin hófst þannig að bréfi var dreift þar sem auglýst var eftir ungu og duglegu fólki í ýmis verkefni. Viðkomandi þurfti að vera áhugasamur, stundvís og vinna vel undir álagi og vera tilbúinn að gefa eftir öll sín réttindi eftir því sem vinnuveitandanum hentaði. Síðan var gefið upp símanúmer og veffangið www.ungtfolk.is þar sem fólk var leitt í allan sannleika.

Þá var auglýst í blöðum, s.s. Undirtónum og Fókus, og útvarpi og sjónvarpi. Að lokum var sent póstkort til ungra félagsmanna um grundvallarréttindi skv. kjarasamningum. Herferðin tókst vel ef dæma má viðbrögðin. Fjöldi heimsóka á heimasíðu VR jókst verulega og eins var mikið hringt inn á símsvara þann sem gefinn var upp í auglýsingunum. Þá hringdu margir reiðir foreldrar til að grennslast fyrir um hvað var á seyði. Þeim rann þó alltaf reiðin þegar tilgangur auglýsinganna var útskýrður. Hér til hliðar verður rætt um forsendur og gerð herferðarinnar við Elías Magnússon forstöðumann þjónustusviðs VR og Mörtu Þórðardóttur hugmynda- og textasmið hjá auglýsingastofnunni Gott fólk McCann-Erickson.



Marta Þórðardóttir.

Forðast að herma eftir

Viðtal við Mörtu Þórðardóttur, hugmynda- og textasmið hjá auglýsingastofnunni Góðu fólki McCann-Erickson

Auglýsingastofan Gott fólk McCann-Erickson hefur skipulagt auglýsingar og herferðir fyrir VR í nokkur ár og vann meðal annars nýjustu herferðina sem átti að ná til eyrna unga fólksins í félaginu. Marta Þórðardóttir, hugmynda- og textasmiður var verkefnisstjóri við gerð auglýsingaferferðarinnar og VR blaðið fékk hana til að segja frá starfinu fyrir VR og þessari nýju herferð.

Stéttarfélag er þjónustufyrirtæki

Blaðamaður velti því fyrir sér á leiðinni til Mörtu hvort ekki værið örðuvísi að vinna fyrir stéttarfélög en önnur fyrirtæki og var það því fyrsta spurningin.

„Svarið er bæði já og nei. Við vinnum með VR eins og hvert annað þjónustufyrirtæki. Félagið er með stóran og breiðan markhóp og býður upp á viðtæka þjónustu, hefur samkeppni á markaðinum og ímynd sem við erum stöðugt að hugsa um. Hins vegar erum við fullkomlega meðvituð um það að almenningur litur öðruvísi á VR en önnur fyrirtæki og gerir aðrar



UNGT FÓLK

og meiri kröfur til félagsins. Það hefur miklar siðferðislegar skyldur, t.d. gagnvart jafnréttismálum. Við verðum að tala til félagsmanna af mikilli virðingu og gera öllum jafn hátt undir höfði. Það má líka nefna það að VR var fyrsta félagið hér á landi sem átti sig á því að landslagið hefði breyst og að það þyrfti að nálgast félagsmenn sína á nútímalegan hátt. Það eru í raun ekki nema 6 ár síðan VR og Gott fólk tóku sín fyrstu skref saman heim í stofu til félagsmanna. Við gætum þess að stiga mjög gætilega niður til að kanna viðbrögðin en eftir fjölda kannana og jákvæð viðbrögð félagsmanna og annarra höfum við styrkst í þeirri trú að það var rétt hjá VR að stiga þetta skref.“

Ósvífið og ómerkt

Nýjasta herferð VR hefur vakið töluverða athygli og náði meðal annars inn á baksíðu Morgunblaðsins. Það er forvitnilegt að velta því fyrir sér hvers vegna.

ir þeim



Efst: Auglýsingar úr herferðinni.

Hér að ofan: Efri röð: Jón Árnason, creative director, Oscar Bjarnason, Helgi Helgason. Neðri röð: Marta Þórðardóttir, Þórhallur Arnórsson, Siggeir Hafsteinsson. Á myndina vantar Gary Wake, creative director.

Til hliðar: Taka sjónvarpsauglýsingar.

Marta telur að ástæðan sé einfaldlega sú að notuð var ódýr og óvenjuleg leið til að vekja athygli á herferðinni. „Við byrjuðum á því sem er kallað „teaser“ á auglýsingamáli. Útbjuggum mjög ósvífið og ómerkt drefibréf þar sem auglýst var eftir ungu fólki í vinnu sem væri tilbúið til að afsala sér öllum sínum réttindum. Tilgangur bréfsins var að vekja forvitni og fá ungt fólk til að hringja í ákveðið númer eða fara inn á heimasíðu til að fá nánari upplýsingar um starfið. Þar var þeim forvitnu góðfúslega bent á hversu auðvelt það væri fyrir vinnuveitendur að plata þá ef þeir þekktu ekki rétt sinn. Ungt fólk var fljótt að taka við sér og ekki síður foreldrar sem voru að vonum ævareidir þar til þeir upp-götvuðu tilgang bréfsins. Það kom okkur þó á óvart hvað fjölmörg arnar voru fljótir að bita á agnið. Við vorum byrjuð að velta fyrir okkur hvernig við gætum vakið athygli þeirra á málinu en áður en

við vissum af var þetta komið á baksíðu Morgunblaðsins, í fréttir útvarpsstöðva, dægurmálapætti og víðar.

Snjallar og öðruvísi hugmyndir

Ferli slíkrar herferðar er oft nokkuð langt. „Þegar búið er að ákveða þau skilaboð sem við viljum koma á framfæri, skilgreina markhóp og þá miðla sem við ætlum að nota til að ná til markhópsins getur hin eiginlega hugmyndavinna hafist. Þá búum við til nokkurra manna vinnuhóp sem hittist, fer yfir verkefnið og hugmyndum er kastað á milli. Síðan skiptum við okkur niður og hver og einn reynir að fá sem flestar hugmyndir. Við reynum að finna nýja og óvenjulega fleti á málinu og koma með einfaldar, skemmtilegar, snjallar og öðruvísi hugmyndir sem í þessu tilviki eru hugmyndir að auglýsingum sem ungt fólk á að taka eftir og vekja til umhugsunar.“

Hópurinn hittist reglulega og fer yfir þær hugmyndir sem eru komnar, hendir flestum en svo er haldið áfram með nokkrar. Svona gengur þetta nokkrum sinnum þar til komin er hugmynd sem allir eru ánægðir með og gengur upp í þeim miðlum sem við viljum nota.

„Ef viðskiptavinurinn er einnig ánægður hefst framleiðsluferlið; hönnun útlits, val á leikstjóra, leikurum, ljósmyndara og módelum. Það er myndað, leikið, textar skrifaðir, birtingaáætlanir gerðar og tónlist samin. Afraksturinn birtist svo í fjölmiðlum landsins, þar sem mestar líkur eru á að markhópurinn sjái auglýsingarnar,“ sagði Marta.

Ýktur veruleiki

Það er staðreind að erfitt er að ná til ungs fólks með auglýsingum. Marta var spurð hver helsti galdurinn væri í þeim efnum. Hún sagði ungt fólk mjög gagnrýnið og fljótt að átta sig á því þegar verið er að reyna að gera eitthvað sem við höldum að þeim finnst töff. „Ég held best sé að forðast að reyna að herma eftir þeim, t.d. í orðfæri og tisku því þau eru alltaf á undan okkur og farin að nota eitthvað allt annað þegar ætlum að fara að slá í gegn hjá þeim. Umbúðirnar bjarga heldur engu ef innihaldið er ekki í lagi. Við ákváðum a.m.k. að reyna að nálgast þau á hlutlausan hátt. Við vissum að við þyrftum að ýkja veruleikann til að ná athygli hjá þeim og koma þeim á óvart, fá þau til að hugsa og leita sér upplýsinga,“ segir Marta að lokum.

SJÁ ENNFREMUR NÆSTU OPNU



Það dugar lítið að skammast í hljóði

Hafðu samband við okkur ef þú heldur að það sé verið að brjóta á þér í vinnunni. Við veitum þér ráðgjöf í fullum trúnaði og notum markvissari leiðir til að ná fram rétti þínum – ef þú vilt.

Kynntu þér réttindi þín á vr.is.

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

AUGLÝSINGAHERFERÐ VR FYRIR UNGT FÓLK

„Því miður er það þannig að það eru allt of margir í þessum yngsta hópi launþega sem þurfa að leita til okkar vegna þess að á þeim eru brotin grundvallar-réttindi. Þá á ég við lágmarks-laun, orlof, veikindarétt, uppsagnarfrest og svo brot á hvíldartíma-ákvæðum.“



Elías ásamt starfsfólki kjaramáladeildar. Frá vinstri: Þorgrímur Guðmundsson, Snorri Kristjánsson, Elías Magnússon og Anna J. Sævarsdóttir. Á myndina vantar Reyni Jóseppsson.

Viðtal við Elías Magnússon, forstöðumann þjónustusviðs VR

Oftar brotið á ungu fólki en eldra

Nú stendur yfir auglýsinga-herferð hjá VR fyrir ungt fólk. Það hljóta að vera ástæður fyrir því að félagið leggur í svona herferð?

„Jú, vissulega eru ástæður fyrir því. Um langa hríð hefur verið skoðað hvernig hægt væri að ná til unga fólksins í félaginu. Ýmislegt hefur verið gert; fjallað um réttindi ungs fólks í VR blaðinu og árlega er fræðsla um réttindi og skyldur í 10. bekkjum grunnskóla. Í vetur var háskólanemum boðið upp á námskeið um fyrstu skrefin á vinnumarkaði. Þetta er auðvitað ágætt sem slíkt en hefur ekki náð til eins margra og við höfum viljað. Þegar var kom sú hugmynd að vera með svoltið ögrandi herferð, sem markvisst beindist að þessum hópi, þá var slegið til og séð hvort slíkt myndi leiða okkur til betra upplýsinga-flæðis um réttindi og skyldur til þessa aldurshóps.“

En er virkilega mikið um svona brot eins og gefið er til kynna í auglýsingunum?

Söluturnar og vídeóleigur eru þau fyrirtæki koma fyrst upp í hugann varðandi brot á lágmarkslaunum, segir Elías.

„Auðvitað eru auglýsingarnar ýktar, en já, töluvert er um slíkt brot. Ástæða þess að kannski oftar er brotið á ungu fólki en eldra, er væntanlega skortur á upplýsingum til þessara aðila og það er það sem við viljum endilega bæta úr.“

Ungt fólk þarf að skynja að það séu reglur á vinnumarkaði

„Það er mjög erfitt en nauðsynlegt að ná til ungs fólks. Á Norðurlöndum hefur verið farið sú leið að vera með deildir innan félaganna sem eingöngu eru skipaðar ungu fólki. Deildin hefur sína eigin stjórn og starfsemi þar

sem eingöngu er miðað við ungt fólk. Áherslan í herferð okkar er fyrst og fremst að uppfæra þetta fólk sem er að stíga sín fyrstu skref á vinnumarkaði. Mikilvægt er að bæði vinnuveitendur og launþegar taki vinnusambandið alvarlega og standi við sinn hluta samningsins. Auk þess er að minum dómi mjög mikilvægt að ungir launþegar fái það strax á tilfinninguna, að það séu reglur á vinnumarkaði sem báðir aðilar vinnusambands fari eftir.“

Grundvallarréttindi brotin

Að sögn Elíasar hefur það auk-

ist mikið á síðustu árum að launþegar og jafnvel vinnuveitendur leiti til félagsins varðandi upplýsingar um réttarstöðu aðila. „Því miður er það þannig að það eru allt of margir í þessum yngsta hópi launþega sem þurfa að leita til okkar vegna þess að á þeim eru brotin grundvallarréttindi. Þá á ég við lágmarkslaun, orlof, veikindarétt, uppsagnarfrest og svo brot á hvíldartímaákvæðum. Algengast af þessum brotum er að lágmarkslaun starfsmanna sem vinna aðeins um kvöld og helgar séu ekki virt.“ segir Elías. „Ýmist er þá greidd dagvinna fyrir þennan tíma eða einhverskonar jafnaðarkaup, sem látið er heita svo, þrátt fyrir að einungis sé unnið á þeim tíma sem greiða skal yfirvinnu en það er eftir kl. 18.00 í kjarasamningi okkar við Samtök atvinnulífsins.“

Er þú einhverjar ákveðnar tegundir fyrirtækja sem eru verri en önnur?

„Í augnablikinu eru flest málin sem varða brot á lágmarkslaunum

tengd söluturnum og vídeóleigum og hefur slíkt verið um nokkra hríð. Það væri óskandi að þessi fyrirtæki tækju sig á og kynntu sér lágmarksréttindi samkvæmt kjarasamningum.“

Elías var spurður að því hvort starfsmenn hefðu orðið varir við aukinn mála fjölda í kjölfar herferðarinnar?

„Nei höfum við ekki orðið vör við vaxandi mála fjölda hjá þessum hópi. Þó hafa fleiri fyrirspurnir borist til okkar en venjulega. Það er því ljóst að fleiri aðilar eru að skoða stöðu sína, hvað svo sem verður úr því síðar. Vonandi leiðir herferðin til þess að ungir launþegar og vinnuveitendur þeirra ræði málin og finni lausnir á sínum vandamálum, ef einhver eru.“

Elías sagði að lokum að ekki mætti gleyma því að þessi mál eru auðvitað í góðu lagi á mörgum stöðum, þó það sé oftast þannig að þeir sem gera vel eru settir í sömu súpu og hinir sem standa sig verr.

FYRIRTÆKI

STÆRRI FYRIRTÆKI

HEILD (FJÖLDI SVARENDA 3,025)	3,74	+/-0,05										
1. HÁSKÓLINN Í REYKJAVÍK	4,41	+/-0,14	97	99	93	65	86	73	96	93	60%	
2. P. SAMUÉLSSON HF. (TOYOTA)*	4,32	+/-0,10	91	94	88	53	87	70	99	90	45%	
3. IMG HF.*	4,24	+/-0,07	91	70	73	97	91	56	83	91	57%	
4. MAREL HF.	4,24	+/-0,28	68	82	91	98	86	89	82	85	21%	
5. MEDCARE FLAGA HF.	4,24	+/-0,30	87	74	64	91	52	94	91	94	50%	
6. ÖSSUR HF.	4,23	+/-0,22	89	82	76	87	93	46	96	81	23%	
7. FOSSHÓTEL EHF.	4,19	+/-0,28	96	79	66	64	94	36	64	95	42%	
8. OLÍUVERZLUN ÍSLANDS HF.	4,15	+/-0,16	88	70	77	84	70	61	82	86	29%	
9. ÖRYGGISMIÐSTÖÐ ÍSLANDS HF.	4,13	+/-0,21	84	79	86	70	76	39	86	74	47%	
10. OPIN KERFI HF.	4,10	+/-0,34	86	82	82	82	88	29	79	48	20%	
11. DELOITTE & TOUCHE HF.*	4,09	+/-0,11	79	60	78	95	55	34	83	79	38%	
12. STRENGUR HF.	4,09	+/-0,12	51	87	91	94	68	84	66	64	51%	
13. BRÆÐURNIR ORMSÖN EHF.	4,06	+/-0,30	80	84	65	68	95	28	87	54	25%	
14. SECURITAS HF.	4,06	+/-0,42	72	76	72	70	63	64	62	91	33%	
15. TRYGGINGAMIÐSTÖÐIN HF.*	4,05	+/-0,11	81	82	77	25	65	71	74	84	38%	
16. ISS ISLAND EHF.*	4,03	+/-0,19	77	73	73	95	64	64	53	54	45%	
17. PHARMACO HF.*	4,01	+/-0,06	74	71	64	83	26	58	81	63	36%	
18. FRUMHERJI HF.	4,00	+/-0,71	77	48	82	39	91	68	50	80	25%	
19. RAUÐI KRÖSS ÍSLANDS*	4,00	+/-0,13	73	55	58	63	71	54	88	65	49%	
20. PRENTSMÍÐJAN ODDI HF.	3,98	+/-0,27	78	48	35	51	87	74	75	74	25%	
21. DANÍEL ÓLAFSSON EHF.	3,95	+/-0,23	46	84	90	58	47	56	76	32	36%	
22. VÍLFELL HF.	3,95	+/-0,22	63	62	43	79	79	82	63	51	26%	
23. SJÓVÁ-ALMENNAR TRYGGINGAR HF.	3,94	+/-0,07	78	46	69	35	59	58	68	73	46%	
24. HUGUR HF.*	3,94	+/-0,13	54	64	65	96	65	80	27	67	38%	
25. BRIMBORG EHF.*	3,93	+/-0,10	67	68	67	33	55	67	69	69	62%	
26. HARALDUR BÖÐVARSSON HF.	3,92	+/-0,23	46	79	86	77	32	95	43	18	62%	
27. KPMG ENDURSKOÐUN HF.*	3,91	+/-0,08	61	40	79	91	35	23	72	53	46%	
28. SKÍFAN HF.*	3,90	+/-0,23	71	59	70	71	88	33	19	75	20%	
29. BÍFRÉÐAR & LANDBÚNÉLAR HF.	3,90	+/-0,41	68	57	64	75	34	44	56	27%		
30. PRICEWATERHOUSECOOPERS EHF.*	3,90	+/-0,14	49	55	80	76	44	69	65	34	36%	
31. ANZA HF.	3,89	+/-0,32	74	38	48	94	42	79	28	62	47%	
32. TOLLVÖRUGEMYSLAN-ZIMSEN HF.	3,89	+/-0,23	58	49	23	73	84	84	38	73	20%	
33. NYHERJI HF.*	3,88	+/-0,07	45	44	58	88	46	65	64	60	44%	
34. BÆNDASAMTÖK ÍSLANDS	3,88	+/-0,25	25	64	51	91	46	76	53	78	56%	
35. SINDRA-STÁL HF.	3,87	+/-0,24	56	48	92	73	37	38	42	38	35%	
36. AÐFÖNG*	3,85	+/-0,26	55	92	57	42	68	63	34	43	26%	
37. HUGVIT HF.	3,84	+/-0,27	53	67	21	93	39	73	38	48	34%	
38. ÁRVAKUR HF. (MORGUNBLADIÐ)*	3,82	+/-0,08	47	51	40	49	54	40	74	57	29%	
39. SKYGGNIR HF. (UPPLÝSINGAR).	3,82	+/-0,14	64	43	63	81	28	37	37	50	47%	
40. INNES EHF.	3,82	+/-0,23	61	53	57	49	38	18	72	51	42%	
41. MIKLATORG HF. (IKEA)*	3,82	+/-0,10	72	37	26	34	62	46	63	66	41%	
42. EJS HF.	3,82	+/-0,32	58	51	37	79	34	19	61	61	30%	
43. KREDITKORT HF.	3,80	+/-0,10	59	29	45	48	27	62	67	59	36%	
44. SKELJUNGUR HF.	3,80	+/-0,18	57	46	67	57	60	33	29	57	42%	
45. VÁTRYGGINGARFÉLAG ÍSLANDS HF.*	3,80	+/-0,07	62	28	45	41	57	69	46	61	54%	
46. MARITECH EHF.*	3,79	+/-0,22	51	77	41	83	43	49	21	43	45%	
47. INTRUM Á ÍSLANDI EHF.	3,79	+/-0,13	55	58	11	84	66	50	26	71	52%	
48. OLÍUFÉLAGIÐ EHF.	3,78	+/-0,15	56	52	50	58	54	55	35	37	38%	
49. EIMSKIPAFÉLAG ÍSLANDS HF.*	3,76	+/-0,08	57	35	59	19	53	32	51	59	33%	
50. ÍSLENSKA ÚTVARPSFÉLAGIÐ HF.	3,74	+/-0,15	63	50	73	51	72	37	6	55	26%	
51. OG VODAFONE	3,74	+/-0,13	59	63	55	46	42	21	32	34	23%	
52. KAUPHING BANKI HF.*	3,73	+/-0,13	48	83	56	54	31	51	7	47	26%	
53. LYFJA HF.*	3,73	+/-0,13	65	22	39	7	48	48	48	73	39%	
54. SAMSKIP HF.	3,72	+/-0,16	62	32	39	31	33	19	54	53	23%	

*Allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélags, fengu senda könnun VR á Fyrirtæki ársins.

Í könnun VR á Fyrirtæki ársins 2003, sem Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerði, er lagt mat á viðhorf starfsfólks til nokkurra kyllipólta innra starfsumhverfis og fyrirtækjunnar raðað samkvæmt því. Mat á ánægju með innra starfsumhverfi er skilgreint út frá ákveðnum yfir- og undirþáttum. Yfirþættirnir eru traust til yfirmanna, virðing fyrir starfsfólki, stolt af fyrirtæki og starfsandi. Yfirþátturinn traust til yfirmanna er flokkaður í þrjá undirþætti: Trúverðugleika stjórndenda, launakjör og vinnuskilyrði. Yfirþátturinn virðing fyrir starfsfólki er einnig flokkaður í þrjá undirþætti: Sveigjanleika vinnu, sjálfstæði

í starfi og álag og kröfur. Yfirþættirnir stolt af fyrirtæki og starfsandi eru ekki flokkaðir í undirþætti.

Heildareinkunn:

Hver þáttur fær einkunn á kvarðanum 1 til 5. Einkunnir einstakra þátta mynda síðan heildareinkunn hvers fyrirtækis fyrir sig sem getur lægst orðið 1 og hæst 5. Hver þáttur hefur mismunandi vægi í heildareinkunn fyrirtækis. Yfirþátturinn traust til yfirmanna hefur alls 40% vægi. Þar af hefur undirþátturinn trúverðugleiki stjórndenda 18% vægi, launakjör 10% vægi og

vinnuskilyrði 12% vægi. Yfirþátturinn virðing fyrir starfsfólki hefur 30% vægi. Þar af er vægi sveigjanleika vinnu 8%, sjálfstæðis í starfi 12% og þátturinn álag og kröfur hefur 10% vægi. Þá hafa yfirþættirnir stolt af fyrirtæki og starfsandi 15% vægi hvor um sig.

Stærð fyrirtækja:

Fyrirtækjum í könnunni var skipt í tvo hópa; stærri og minni fyrirtæki eftir heildarfjölda starfsmanna. Stærri fyrirtæki eru með 50 eða fleiri starfsmenn og minni fyrirtæki með 49 starfsmenn eða færri.

Ný lög um Ábyrgðasjóð launa

RÉTTARBÆTUR FYRIR LAUNAFÓLK

Ný lög um Ábyrgðasjóð launa voru samþykkt á Alþingi í mars sl. Lögin eru í öllum helstu atriðum í samræmi við þá sátt sem tókst með fulltrúum aðila vinnu- markaðarins og félags- málaráðuneytisins við undirbúning málsins.

Lögin eru mikilvægur áfangi fyrir launafólk og treystir rétt þess í mikilvægum atriðum frá því sem áður var, komi til gjaldþrots fyrirtækis sem það starfar hjá.

Bakgrunnurinn

Upphaflega ástæðu endurskoðunar áður gildandi laga má rekja til álits EFTA dómstólsins í máli Erlu Sveinbjörnsdóttur og dóms sem kveðin var upp í máli hennar hér á landi á grundvelli þess álits. Þar kom m.a. fram að þágildandi lög um Ábyrgðasjóð launa uppfylltu ekki skuldbindingar sem íslensk stjórnvöld hafa tekið á sig með samningnum um Evrópska efnahagssvæðið – EES – og varða réttarstöðu launafólks við gjaldþrot fyrirtækja.

Stjórn Ábyrgðasjóðs launa beindi því til félagsmálaráðherra að nauðsynlegt væri að endurskoða lögin af framangreindri ástæðu. Jafnframt benti hún á að ástæða væri til að endurskoða lögin í heild sinni með það að markmiði að laga þau að breyttum aðstæðum og þeirri reynslu sem fengist hefði af framkvæmd þeirra frá árinu 1993.

Við endurskoðun Ábyrgðasjóðs laganna var af hálfu ASÍ lögð áhersla á tvennt öðru fremur: Annars vegar að bæta og treysta réttindi launafólks hjá Ábyrgðasjóði og hins vegar að bæta stjórnsýslu og gera starfsemi sjóðsins og afgreiðslur skilvirkari og gagnsæri. Hér á eftir verður fjallað nánar um þessi tvö atriði.

Réttindi sem áfram gilda

Eins og í fyrri lögum nær ábyrgð Ábyrgðasjóðs til eftirfarandi þátta:

1. Kröfu vegna vangodinna vinnulauna síðustu þrjá starfs- mánuði.
2. Kröfu vegna launamissis í allt



Halldór Grönvold.

nýju lögnum að mati ASÍ.

2. Virk atvinnuleit á uppsagnarfresti

Kröfur vegna skaðabóta á uppsagnarfresti eru viðurkenndar ef launamaður hefur verið á vinnumarkaði og verið virkur í atvinnuleit á uppsagnarfresti, án þess að gerð sé fortakslaus krafa um skráningu á opinberri vinnumiðlun eins og áður var.

Hér er komið til móts við þau sjónarmið að óeðlilegt sé að svipta launafólk rétti til skaðabóta á uppsagnarfresti þótt það hafi ekki látið skrá sig hjá opinberri vinnumiðlun, enda hafi það sannanlega verið í virkri atvinnuleit á tímabilinu og geti sýnt fram á slíkt með ótvíræðum hætti. Á undanförunum árum eru allmörg dæmi um að fólk hefur ekki uppfyllt skilyrði fyrri laga þótt það hafi sannanlega verið virkt atvinnuleit.

Þrátt fyrir að fortakslaus skylda sem var í fyrri lögum sé felld niður er rétt að hvetja fólk til að skrá sig hjá opinberum vinnumiðlunum og tryggja þannig ótvíræðan rétt sinn hjá Ábyrgðasjóði og nýta þá mikilvægu þjónustu í atvinnuleit sem þar býðst.

3. Þak á ábyrgð hækkað

Samkvæmt áður gildandi lögum var hámark ábyrgðar 3 x fullar atvinnuleysisbætur eða um 232.000 kr. á mánuði. Nú er hámarksábyrgðin 250.000 kr. á mánuði og skal hún endurskoðuð árlega.

4. Launafólk njóti vafans – ný viðmið

Breyting hefur verið gerð með nýjum lögum varðandi þá starfsmenn gjaldþrota fyrirtækja sem ekki njóta ábyrgðar Ábyrgðasjóðs.

a) Annars vegar felst breytingin í því að í stað þess að ábyrgðin falli fortakslaust niður eigi starfsmaður 5% eða meira í fyrirtækinu er nú kveðið á um að ábyrgðin falli niður ef eigandi (svo og maki hans eða annar nákominn) eigi verulegan hluta í hinu gjaldþrota fyrirtæki og hafi umtalsverð áhrif á rekstur þess.

Rökin fyrir þessari breytingu eru einkum þau að 5% eignarhluti þurfi ekki endilega að fela í sér að starfsmaður (eða skyldmenni hans) hafi einkum stöðu eða hagsmuni sem eigandi, komi til gjaldþrots fyrirtækis. Á undanförunum

Lögin eru mikilvægur áfangi fyrir launafólk og treysta rétt þess í mikilvægum atriðum frá því sem áður var, komi til gjaldþrots fyrirtækis sem það starfar hjá.

árum hafa komið upp allmörg dæmi um að fortakslaus regla fyrri laga hafi sannanlega leitt til ósanngjarnar niðurstöðu fyrir viðkomandi aðila. Þá er rétt að geta þess að þessi regla stenst ekki þau viðmið sem mótask hafa í Evrópurétti.

b) Hins vegar er kveðið á um að sjóðnum sé heimilt að hafna kröfum maka og annarra einstaklinga sem eru nákomnir framkvæmdastjóra, stjórnarmanni eða eiganda með verulegan eignarhlut, ef sýnt er fram á að kröfurnar séu

óréttmætar með tilliti til framan- greindra tengsla. Hér hefur hlutunum verið snúið við frá fyrri lögum en samkvæmt þeim var stjórnninni heimilt að ábyrgjast kröfur þrátt fyrir framangreind tengsl.

Alþýðusambandið hefur lagt áherslu á að meginreglan eigi að vera sú að launafólk njóti ábyrgðar sjóðsins nema að það leiði til óeðlilegrar niðurstöðu vegna hagsmunatengsla við hið gjaldþrota fyrirtæki. Þetta sjónarmið er í samræmi við





Morgunblaðið: Samið um kjör blaðbera

VR og Morgunblaðið hafa gengið frá kjarasamningi vegna blaðbera hjá blaðinu. Samningurinn staðfestir öll kjarasamningsbundin réttindi blaðbera, s.s. veikindarétt og uppsagnarfrest til samræmis við starfsmenn á almennum vinnumarkaði. Morgunblaðið mun að auki greiða í sjúkra-sjóð, starfsmennta- og orlofsheimilastjóð vegna blaðbera skv. nánari ákvæðum kjarasamnings. Viðræður standa yfir vegna kjarasamnings blaðbera hjá Fréttablaðinu.

tilskipun ESB um málið og efni Erlu-dómsins svokallaða. Ákvæði nýrra laga mæta þessum sjónarmiðum fyllilega.



HEILDSALA – SMÁSALA Möguleikar til náms

Nýlega kom til Íslands Leigh Sparks prófessor við Stirling háskóla á vegum Starfsmennta-sjóðs verslunarinnar. Prófessorinn var hér í þeim tilgangi að stofna til kynna við íslenska háskóla til náms á sviði heild-sölu og smásölu, en möguleikar á þessu sviði eru af skornum skammti á Íslandi.

Stirling háskóli, sem talinn er sá besti á þessu sviði á Bretlandseyjum, býður m.a. upp á stjórnunarnámskeið auk almenns náms á háskólastigi. Það er von starfsmenntasjóðsins að samstarf komist á við

einhvern íslenskan háskóla á þessu sviði þannig að slíkt nám verði í boði á Íslandi í náninni framtíð. Stirling háskóli býður einnig þann kost að taka MBA nám í fjarnámi. Auk þess er hægt að taka staka kúrsa í stjórnun með prófi í lok áfangans sem safna má upp í MBA nám. Þetta er kostur sem gæti nýst mörgum sem vilja fara í nám með vinnu en geta ekki tekið nema lítið í einu.

Fyrir þá sem vilja kynna sér skólann fylgir slóðin á heimasíðuna hér með, <http://www.external.stir.ac.uk/>.

5. Heimilt að vikja út fyrir 18 mánaða ábyrgðatímabilið
Með nýjum lögum er Ábyrgðasjóði heimilt, í sérstökum undantekningartilvikum, að ábyrgjast kröfur sem gjaldfallið hafa utan ábyrgðatímabils (þ.e. utan sjöustu 18 mánaða fyrir úrskurðardag eða frest dag). Ábyrgðatímabilið í heild verður þó ekki lengra en 18 mánuðir.

Reynslan hefur sýnt að ákvæði sem þetta getur verið mikið réttlætismál, þótt almenna reglan verði eftir sem áður 18 mánaða ábyrgðatímabil.

Ný hámark á ábyrgð vegna orlofskrafna - takmarkanir

Með lögnum eru sett ný hámark á ábyrgð þar sem ekki voru hámark áður. Þetta gildir um:

1. Greiðslur vegna ábyrgðar á orlofskröfum á ábyrgðatímabilinu (sjöustu 18 mánuði fyrir úrskurðardag eða frest dag) geta hæstar orðið 400.000 kr.
2. Greiðslur vegna ábyrgðar á orlofskröfum vegna greiðsluferðileika sbr. 7. og 8. gr. Orlofsлага, skulu uppfylla öll sömu skilyrði og aðrar kröfur

sem sjóðurinn ábyrgist og verða að hámarki 400.000 kr. Alþýðusamband Íslands hefur fyrir sitt leyti fallist á að eðlilegt sé að setja sambærileg hámark á ábyrgðir vegna orlofslaunakrafna og gilda um aðrar launakröfur í sjóðinn. Sama gildir um orlofskröfur vegna greiðsluferðileika auk þess sem eðlilegt er að kröfuhafar í þeim tilvikum uppfylli sömu skilyrði hvað varðar stöðu gagnvart fyrirtækinu og kröfuhafar í þrotabú.

Betri og skilvirkari stjórnsýsla

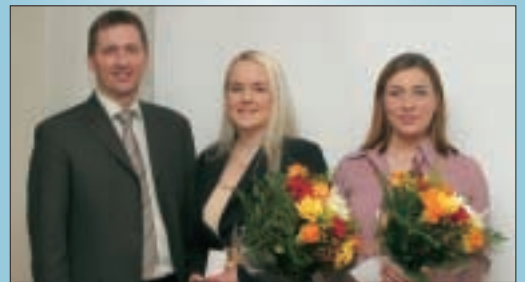
Við samningu nýju laganna var lögð áhersla á að bæta upplýsingar og stjórnsýslu og auka skilvirkni í starfsemi Ábyrgðasjóðs. Hér má m.a. nefna eftirtalin atriði:

- Sett verður reglugerð, þar sem verður að finna leiðbeiningar:
- a. Um þau skilyrði sem kröfuglýsingar í sjóðinn þurfa að uppfylla, þ.e. um form og efni kröfu.
- b. Um skilyrði sem umsagnir skiptastjóra þurfa að uppfylla og upplýsingahlutverk hans.
- Kveðið er á um að Ábyrgðasjóður skuli að jafnaði taka

TRÚNAÐARMENN SPJALLA

Undanfarið hefur verið unnið að því að efla tengsl félagsins við trúnaðarmenn. Haldnir hafa verið nú nýlega tveir hádegisfundir með trúnaðarmönnum félagsins, annars vegar með trúnaðarmönnum í verslunum og hins vegar skrifstofum. Um var að ræða óformlegt spjall þar sem skipt var á skoðunum og hugmyndum. Þetta var hugsað sem tilraun og þar sem þetta mæltist mjög vel fyrir verður því örugglega framhald á. Einnig

er í vinnslu hjá félaginu sérstök heimasíða fyrir trúnaðarmenn þar sem þeir geta sótt sér upplýsingar og leiðbeiningar í starfi, auk þess sem sett verður upp spjallrás þar sem þeir geta skipt á skoðunum og hugmyndum. Skiptaður hefur verið starfs-hópur um gerð heimasíðunnar sem skipaður er af trúnaðarmönnum og starfsmönnum félagsins. Stefnt er að því að heimasíðan verði tilbúin í sumar.



MATVÖRUVERSLANIR: Rannsókn á starfsmannaveltu

Lokaverkefnisstyrk VR hlutu að þessu sinni tveir nemendur í viðskiptafræði við Háskólann í Reykjavík þær Ásgerður Ósk K. Jakobsdóttir og Dagný Jónsdóttir en styrkurinn var veittur þann 14. mars sl. í þriðja sinn. Markmiðið með styrkveitingunni er að efla rannsóknir á vinnumarkaði með því að hvetja stúdenta sem eru við nám á

háskólastigi til að huga betur að þessum málaflokki. Styrkurinn, sem er að upphæð 250.000, er einnig þáttur í að efla samstarf atvinnulífs og skóla. Markmið verkefnis þeirra stallystra er að rannsaka starfsmannaveltu í matvöruverslunum á höfuðborgarsvæðinu á árinu 2002 og kanna hverjar eru ástæður hennar.

afstöðu til framkominnar kröfu innan fjögurra vikna frá því umsögn skiptastjóra berst sjóðnum.

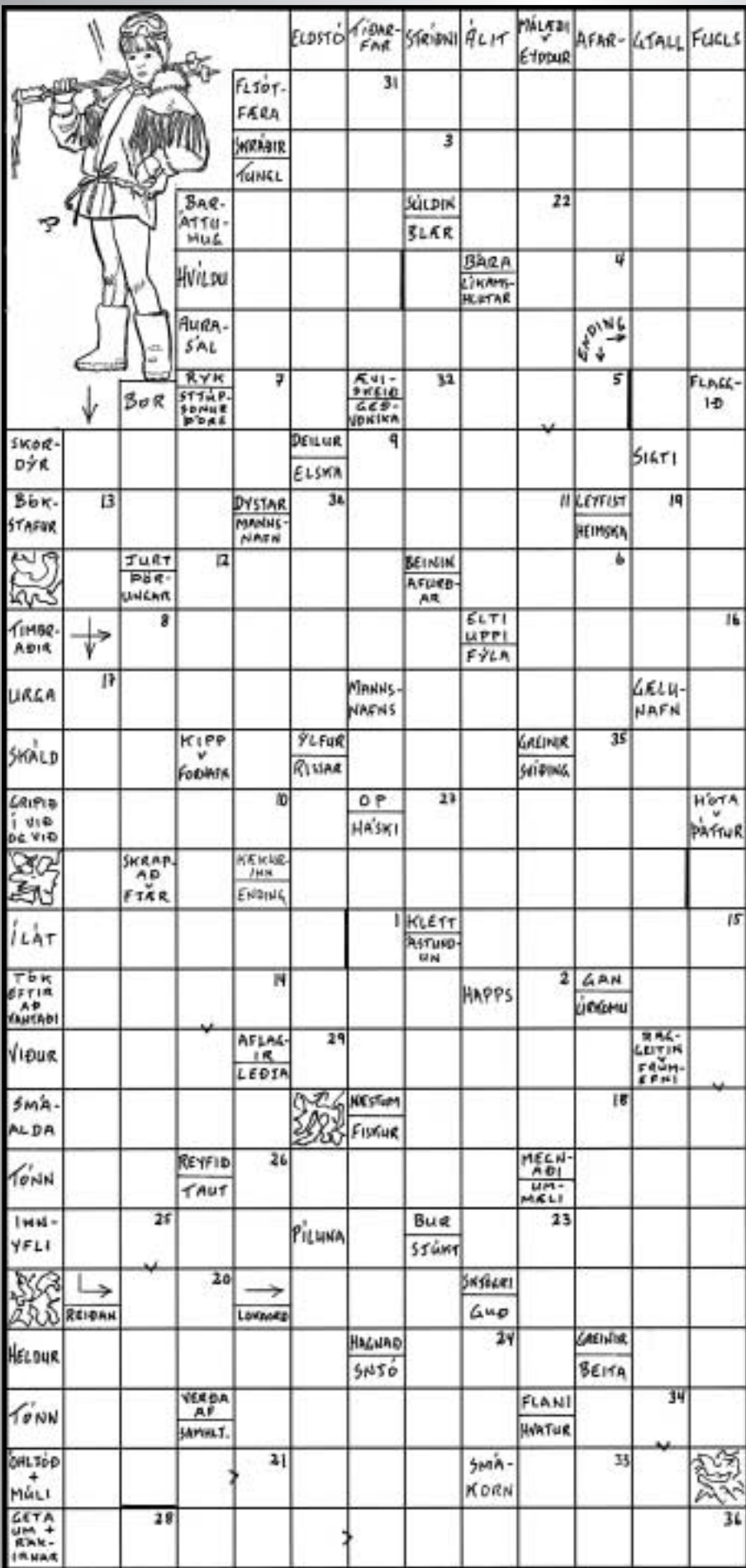
- Ábyrgðasjóður skal með sannanlegum hætti tilkynna þeim sem kröfur gerir niðurstöðu sína um greiðsluskýldu sjóðsins.
- Kveðið er á um málskotsrétt til stjórna Ábyrgðasjóðs og tímamörk varðandi afstöðu til kæra sem berast stjórninni. Þá er kveðið á um rétt til að skjóta ákvörðun stjórnar til félagsmálaráðherra.
- Settar verða reglur um greiðslu kostnaðar við innheimtu krafna og kröfulýsinga í þrotabú og til Ábyrgðasjóðs.
- Bætt upplýsingagjöf – rafrænar kröfulýsingar í tengslum við gildistöku nýrra laga er hafin vinnu við heimasíðu fyrir Ábyrgðasjóð launa sem hefur það markmið að bæta alla upplýsingagjöf um réttindi samkvæmt Ábyrgðasjóðslögnum, gera grein fyrir starfsháttum og stjórnsýslu sjóðsins og kynna eyðublað og annað er varðar kröfu-

lýsingar í sjóðinn.

Þá er hafinn undirbúningur þess að hægt verði að lýsa kröfum í Ábyrgðasjóðinn með rafrænum hætti. Það mun auðveldað og flýta fyrir afgreiðslu úr sjóðnum og vinnslu tölfraeðilegra upplýsinga. Slík vinna er þegar í gangi varðandi kröfulýsinga frá lífeyrissjóðum vegna lífeyrissjóðgaldakrafna. Samhlöða skilvirkari framkvæmd og hraðari afgreiðsla er ljóst að þessar umbætur munu leiða til sparnaðar fyrir sjóðinn vegna lægri vaxtagreiðslna.

Það má öllum vera ljóst af framsögðu að nýju lögnum er góður áfangi fyrir launafólk og treystir rétt þess í mikilvægum atriðum. Því ber að fagna.





AF EVRÓPUVETTvangi



Austurríki

Nýr starfslokasjóður

Starfsmenn sem hefja ný störf eða gera nýja starfsáminningu frá janúar 2003 hafa öðlast ný réttindi til sérstakrar starfslokagreiðslu úr starfslokasjóði. Þetta er samkvæmt nýlegum lögum frá lögjafarþingi Austurríkis sem veitir launamönnum er láta af störfum töluverð mikil ný réttindi.

Atvinnurekendur eru nú gert skylt að greiða 1,53% af heildarlaunum í sérstakan sjóð sem launamenn fá greitt úr er þeir ljúka störfum og skiptir þá ekki máli hvort þeir hafi sjálfir sagt upp störfum eða verið sagt upp af vinnuveitanda. Launamönnum verður í sjálfvald sett hvort þeir taka uppsafnaðar upphæðir sínar út við starfslok hjá einstaka vinnuveitanda eða hvort þeir geyma það til þess tíma er þeir komast á lífeyri.

- Starfslokasjóður í Austurríki
- 38 stunda vinnuvika kynnt í Belgíu
- Englendirar aðhyllast sveigjanlegan vinnutíma
- Danir hlynntir þekkingu
- Breytt vinnulöggjöf í Finnlandi
- Fækkun vinnustunda á spítölum í Frakklandi
- Hollendingar telja að eldra fólk ætti að vinna lengur
- Aukið langtíma atvinnuleysi í Noregi
- Lágmarkslaun og lífeyrir hafa hækkað á Spáni
- Kauphækkningar og styttri vinnutími í tæknigeiranum sænska
- Vandasamir samningar í Þýskalandi.



Belgía

Nýr allsherjar-kjarasamningur

Nýlega var gerður heildarkjarsamningur hinna þriggja sambanda launþega og vinnuveitendasambandsins í Belgíu. Í samningnum, sem gerður var til tveggja ára, er fólgin 5,4% launahækkun sem var sú málamiðlun sem fannst milli krafna launþega um 6% hækkun og boðs vinnuveitenda um 5,1% hækkun.

38 stunda vinnuvika kynnt

Frá 1. janúar 2003 var vinnuvika allra fyrirtækja í Belgíu stytta í 38 stundir. Þó er launþegum heimilt að vinna 39-40 stundir á viku en fá þá í staðinn 6 auka orlofsdaga á ári fyrir hverja stund umfram 38 stundir sem þeir vinna, þannig að meðalvinnustundir á ári verði samt sem áður 38 stundir á viku.



Bretland

Sveigjanlegur vinnutími mest áriðandi

Í nýlegri könnun sem gerð var á Bretlandseyjum á vegum Viðskipta- og iðnaðarráðuneytis, kemur í ljós að launþegar kjósa fremur sveigjanlegan vinnutíma heldur en bónusgreiðslur, fyrirtækjabil eða líkamsræktarkort.



Damnörk

Þekking er lykillinn

Vinnuveitendasambandið í Danmörku kynnti nýlega niðurstöðu skoðanakannanar meðal vinnuveitenda þar sem kemur í ljós að meðlimir vinnuveitendasambanda telja þekkingu launþega vera verðmætustu eign hvers fyrirtækis og lykillinn að framtíðar



Frakkar hafa fækkað vinnustundum á spítölum. Myndin er frá París.

Ljósmyndari: Omar Oskarsson - Morgunblaðið

velgengi hvers fyrirtækis. 58% aðspurðra töldu mikilvægasta verkefni hvers stjórnanda að finna hæft og vel menntað vinnuafli.



Frakkland

Nýtt samkomulag um atvinnuleysisbætur

Aðilar vinnumarkaðarins í Frakklandi hafa komist að samkomulagi sem ætlað er að bjarga Unedie atvinnuleysisstryggingasjóðnum sem rekin hefur verið með €3,7 milljarða halla. Í samkomulaginu eru fólgin strangari skilyrði um bótarétt og aukin framlög vinnuveitenda. Skulu framlög aukast úr 5,8% í 6,4% og framlag vinnuveitenda skal hækka um 0,3% í 2,4% og sama hækkun hjá launþegum þ.e. 0,3% í 4%.

Fækkun vinnustunda á spítölum

Meirihluti launþegasambanda starfsfólks spítala í Frakklandi hefur nýlega samþykkt nýjan samning um fækkun vinnustunda. Um 800.000 starfsmenn í heilsugæslu munu njóta þessa samkomulags sem gert var við heilbrigðisráðuneytið í lok síðasta árs en það var hluti af almennu sam-

komulagi um að fækka vinnustundum hjá opinberum stofnunum í 35 stundir á viku. Vonast er til að þetta samkomulag muni hjálpa við vandamál við ráðningu starfsfólks við hjúkrun og umönnun.



Spánn

Hækkun lágmarks-launa og lífeyris

Nýlega ákvað ríkisstjórnin á Spáni að hækka lágmarkslaun um 2% auk sérstakrar viðbótarhækkunar upp á 1,9% til að vega upp á móti verðbólgu.



Svíþjóð

Nýir kjarasamningar á tækni- og upplýsingasviði

Nýlega voru í Svíþjóð gerðir kjarasamningar á sviði tækni- og upplýsingaiðnaðar. Samið var um

kauphækkningar og styttri vinnutíma. Í tækniþega var kauphækkun 2,8% en 2,6% hækkun í upplýsingaiðnaði og þar var einnig samið um einn auka orlofsdag en sex viðbótardaga í orlofi hjá fólki í upplýsingageira.



Holland

Eldra fólk ætti að vinna lengur

Í Hollandi eru nú að koma upp vandamál við greiðslu lífeyris og sýna rannsóknir að vandinn sé einkum fólgin í því að eldra fólk vill helst ekki vinna mjög lengi. Við það vandamál að finna fjármagn til greiðslu lífeyris bætist skortur á starfsfólki og hafa margar leiðir verið reyndar til að hvetja eldra fólk til að halda áfram störfum.



Noregur

Langtímaatvinnuleysi eykst

Samkvæmt nýlegum tölum hefur langtíma atvinnuleysi aukist í Noregi og einnig atvinnuleysi meðal innflytjenda. Samkvæmt þessum tölum er atvinnuleysi meðal innflytjenda nú 9,2% en á landsvisu er atvinnuleysi um 3,5%. Mest atvinnuleysi er þó meðal innflytjenda frá Afríku eða um 17,4%.



Þýskaland

Vandi í samningum opinberra starfsmanna

Mikill vandi hefur verið í samningaviðræðum um kjör opinberra starfsmanna í Þýskalandi. Nokkuð hefur verið um verkfallsskærur og mikið bakslag hljóp í samningaviðræður. Samningaviðræður hófust með að kröfu félags opinberra starfsmanna um launahækkun var algjörlega hafnað af viðsejendum og var Hans Koschnick skipaður sáttasemjari. Þó haft væri eftir Koschnick að litil von væri um samninga tókst loks samkomulag um samning með 27 mánaða gildistíma upp á 4,4% hækkun launa.

Aukinn opnunartími verslana

Ráðherraráðið í Þýskalandi samþykkti nýlega leyfi til lengingar á opnunartíma verslana. Nýja reglan leyfir að verslanir séu opnar til kl 20:00 á laugardögum. Stjórnmalameinn og menn úr viðskiptalífnum hafa almennt fagnað þessu nýja skrefi, svo og samtök vinnuveitenda í smásölu. Verslunarmannafélög hafa hinsvegar gagnrýnt ráðstöfunina og sagt hana hafa í för með sér að aukinn þrýstingur verði settur á launamenn að vinna lengur um helgar.

Jákvæður, félagslyndur og
ráðagóður starfsmaður með áhuga á mannlegum
samskiptum óskast



Starf okkar
eflir
þitt starf

Vantar trúnaðarmann á þinn vinnustað?

Hafðu samband við skrifstofu VR ef þú hefur áhuga á að gerast trúnaðarmaður eða ef óskað er eftir kosningu. Í fyrirtækjum þar sem 5-50 starfsmenn vinna er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann en 2 þar sem fleiri vinna.

Nánari upplýsingar í síma 510 1700 og á vr.is.

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

