

VR

blaðið

6. tbl. 23. árg. – Október 2001 – Upplag: 20.000

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

GRANNAR

Þann 17. desember árið 1987, eða fyrir næstum nítján árum, flutti VR skrifstofur sínar í Hús verslunarinnar sem allir Reykivíkingar kannast við, enda með hærri húsum og setur mikinn svip á umhverfi sitt. Í næsta nágrenni við Hús verslunarinnar er myndarlegt skrifstofuhús tryggingafélagsins Sjóvárl-Almennra, sem VR blaðið heim sótti á dögnum og birtist myndasýra af starfsfólki og starfsemi fyrirtækisins í miðopnu þessa blads.



STARFSAFMÆLI:

HÁLFA ÖLD Á SAMA VINNUSTAÐ

Bls. 8

SAMSTARFSVERKEFNI UM SVEIGJANLEIKA OG SVIGRÚM

BÆTT NYTING

MANNAUÐSINS

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

Ábyrgðarmaður: Magnús L. Sveinsson

Ritstjóri: Steinunn Böðvarsdóttir

Útlit: Ólafur Gaukur

Auglýsingastjóri: Inga Ingvarsdóttir, símar
565 2579 og 565 2571 – Netfang:
mina@islandia.is

Umbrot og prentvinnsla:
Prentmet ehf.

Starfsfólk á skrifstofu:

Magnús L. Sveinsson, formaður, Gunnar Páll Pálsson, forstöðumaður hagdeildar, Guðmundur B. Ólafsson, lögfræðingur, Elías Magnússon, forstöðumaður kjaramáladeildar, Alda Sigurðardóttir, Anna B. Siggeirsdóttir, Auður Búadóttir, Árni Leósson, Bertha Biering, Björn Halldór Björnsson, Einar M. Nikulássson, Elín Sveinsdóttir, Elisabet Magnúsdóttir, Grétar Hannesson, Guðrún Erla Hafsteinsdóttir, Guðrún Þorgerður Hlökkversdóttir, Hafsteinn J. Hannesson, Hansína Gísladóttir, Harpa Gunnarsdóttir, Kristín Sveinsdóttir, Laufey Eydal, Rannveig Rögnvaldsdóttir, Reynir Jósefsson, Rósmarý Úlfarsdóttir, Sigrún Víktorsdóttir, Snorri Kristjánsson, Steinunn Böðvarsdóttir, Þorgerður Sigurðardóttir, Þorgrímur Guðmundsson og Þórunn Jónsdóttir.

Stjórn Verzlunarmannafélags Reykjavíkur:

Magnús L. Sveinsson formaður, Stefania Magnúsdóttir varaformaður, Elín Elíasdóttir ritari og Edda Kjartansdóttir gjaldkeri.

Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Kolbeinn Sigurjónsson, Kristín Sigurðardóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Sigrún Baldursdóttir, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson,

Varamenn: Valdis Haraldsdóttir og Ingveldur Sigurðardóttir.

Stjórn Orlofssjóðs VR:

Elín Elíasdóttir, Benedikt Vilhjálmsson, Grétar Hannesson, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Reynir Jósefsson og Valur M. Valtýsson.

Stjórn Sjúkrasjóðs VR:

Magnús L. Sveinsson, Steinar J. Kristjánsson, Benedikt Vilhjálmsson, Kolbeinn Sigurjónsson og Stefania Magnúsdóttir.

Frámkvæmdastjórn Fræðslusjóðs VR:

Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir og Sigurður Sigfússon.



Við Reykjavíkurtjörn.

Mynd: Pálmi Guðmundsson

Bætt nýting mannauðsins

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur hefur á undanförunum misserum vakið athygli á hinum miklu breytingum sem hafa átt sér stað síðastliðinn áratug á vinnumarkaðinum og hafa kallað á nýjar og breyttar áherslur. Þessir áherslupættir komu sérstaklega fram hjá VR við gerð síðustu kjarasamninga þar sem félagið samdi um markaðslaun, styttingu vinnuvikunnar og sveigjanlegri vinnutíma. Vinnutími á Íslandi er með því lengsta sem þekktist en framleiðni er þó minni hér á landi en í þeim löndum sem við berum okkur helst saman við. Það hlýtur að vera mikið umhugsunarefni.

Í könnun sem Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands vann fyrir VR vorið 2000 kom fram að tæplega 40% félagsmanna VR hafa sveigjanlegan vinnutíma. Það kom einnig fram að eftir því sem svarendur töldu sig hafa meiri sveigjanleika í starfi, þeim mun ánægðari voru þeir. Rannsóknir hafa leitt í ljós að það svigrúm sem vinnan veitir til að sinna einkalífi fólks er nátengt almennri starfsánægju. Ánægja í starfi eykur starfsorkuna og afköstin og um leið afkomu fyrirtækja.

Samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Gallups, Hið gullna jafnvægi, sem staðið hefur í eitt ár, um sveigjanleika í fyrirtækjum,

samræmingu starfs og einkalífs og bættu nýtingu mannaúðsins, samræmist vel þeirri hugmyndafræði VR sem komið hefur skýrt fram við samningagerð félagsins á undanförunum árum þar sem lögð hefur verið áhersla á markaðslaun, styttingu vinnuvikunnar og sveigjanlegri vinnutilhögun.

Verkefnið endurspeglar nútímalegar þarfir á íslenskum vinnumarkaði þar sem krafa er gerð um ofangreinda þætti með hagsmuni bæði launþega og fyrirtækja í fyrirrúmi. Aukinn sveigjanleiki hefur áhrif á jafnrétti á vinnustöðum og er fjölskylduvænn aðferð við stjórnun fyrirtækja. Slíkt skilar sér í aukinni framleiðni sem er ein helsta forsenda þess að almenn hagþróun styrkst og er af þeim sökum eftirsóknarvert markmið fyrir aðila vinnumarkaðarins, hvort heldur lítið er til samtaka launafólks eða vinnuveitenda.

Reykjavíkurborg og Gallup eiga þakkið skyldar fyrir að hafa hrint þessu verkefni, sem VR var boðin þátttaka í, í framkvæmd. Þó verkefninu sé formlega að ljúka er innleiðing á sveigjanleika, samræmingu starfs og einkalífs og bætt nýting mannaúðsins viðvarandi verkefni sem mun seint taka enda. Það er von VR að ráðamenn fyrirtækja átti sig sem fyrst á mikilvægi þessa og lagi starfsemi fyrirtækja að slíku umhverfi. MLS

VEISTU hvar þú stendur í samanburði við aðra?

Í þessum mánuði fá félagsmenn senda heim til sín launakönnun VR fyrir árið 2001. Þetta er í fjórða skipti sem félagið gerir slíka könnun meðal félagsmanna sinna en í ár nær könnunin einnig til félagsmanna Verslunarmannafélags Akraness. Félagsmenn þessara félaga geta valið milli þess að taka könnunina á hefðbundinn hátt, þ.e. fylla út prentað eyðublað og senda í pósti, eða taka hana á rafrænan hátt. Í báðum tilfellum er það einungis Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands sem fær svörin en stofnunin vinnur úr niðurstöðunum. Fullum trúnaði er heitið og kemur nafn þess sem tekur könnunina hvergi fram við úrvinnslu hennar.

Markmiðið með launakönnuninni er að fá sem gleggsta mynd af launagreiðslum til félagsmanna og jafnframt færa þeim í hendur tæki til að bera saman laun sín og annarra.

Niðurstöðurnar sýna hverjum og einum svart á hvítu hvar hann stendur samanborið við aðra í sambærilegum störfum. Það kemur sér vel við undirbúning fyrir starfsmannaviðtalið en sem kunnugt er var í síðustu kjarasamningum verslunarmanna og atvinnurekenda samið um rétt launþega til árlegs samtals við vinnuveitanda.

Spurningar um launakjör og störf

Launakönnunin samanstendur af ýmsum spurningum sem snerta launakjör og störf. Miðað er við greidd laun þann 1. október 2001. Mikilvægt er að gefa nákvæmar upplýsingar og því brýnt að lesa leiðbeiningarnar sem fylgja vel áður en svarað er.



Könnun á netinu

Félagsmenn geta nú í fyrsta sinn fyllt út launakönnunina á netinu og sent hana á rafrænu formi til Félagsvísindastofnunar. Könnunina og nánari upplýsingar er hægt að nálgast ýmist á heimasíðu VR, www.vr.is, eða heimasíðu Félagsvísindastofnunar, www.fel.hi.is.

Til að taka könnunina á netinu þarf aðgangsorð, sem jafnframt er happdrættisnúmer viðkomandi,

og sérstakan veflykil. Happdrættisnúmer og veflykil eru prentuð á kápu spurningalistans sem sendur var í pósti til félagsmanna.

Ekki er hægt að reikja happdrættisnúmer eða veflykil til einstakra félagsmanna. Útfyllt könnun á netinu er einungis send til Félagsvísindastofnunar. Þegar búið er að senda könnunina er ekki hægt að nálgast hana aftur.

Kaupbætur

Það getur margborgað sig að taka þátt í launakönnun VR því hún er jafnframt happdrætti. Þátttakendur geta átt von á myndarlegum ferðavinningi en einungis er dregið úr innsendum könnunum. Fyrsti vinningur er ferðauktækt að upphæð kr. 100.000, annar til þriðji vinningur er ferðauktækt að upphæð kr. 50.000 hvor og fjórði til fimundi vinningur er ferðauktækt að upphæð kr. 20.000 hver.

Styrkur til leitarstarfs krabbameinsfélagsins

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur hefur afhent Krabbameinsfélagi Íslands ellefu milljóna króna styrk sem samþykktur var á síðasta

aðalfundi. Markmiðið er að efla leitarstarf Krabbameinsfélagsins með því að aðstoða það við tækjakaup.

Tilfni þessarar gjafar



er tvöfalt: á þessu ári varð Krabbameinsfélagið 50 ára og VR varð 110 ára.

Magnús L. Sveinsson formaður VR afhenti fulltrúum Krabbameinsfélagsins gjöfina við


athöfn í síðasta mánuði. Fjárhæðin miðast við eina milljón króna fyrir hvern áratug sem VR hefur starfað.

Myndin var tekin við afhendingu styrksins, frá vinstri: Guðrún Agnarsdóttir forstjóri Krabbameinsfélagsins, Sigurður Björnsson

son formaður Krabbameinsfélagsins, Valgerður Jóhannesdóttir fjármálastjóri Krabbameinsfélagsins, Kristján Sigurðsson yfirlæknir leitarstöðvar Krabbameinsfélagsins, Magnús L. Sveinsson formaður VR og Gunnar Páll Pálsson fjármálastjóri VR.

Hafðu efni á að brosa

- þegar kemur að starfslokum.

- 
- Lífsval er þægileg sparnaðarleið sem tryggir þér ráðstöfunarfé til eftirlaunaáranna.
 - Þú getur valið um þrjár sparnaðarleiðir eftir því hvað hentar þér best.
-
- Reynslan sýnir að upphæðin hverju sinni skiptir ekki mestu heldur hitt að byrja strax að leggja fyrir.
 - Taktu ákvörðun núna - það er auðvelt að byrja.
 - Komdu í heimsókn í næsta Sparisjóð strax í dag svo þú getir notið eftirlaunaáranna með brosi á vör.



www.spar.is



SPARISJÓÐURINN

- fyrir þig og þína

HIÐ GULLNA JAFNVÆGI

Lokaráðstefna verkefnisins Hið gullna jafnvægi, sem hrint var í framkvæmd fyrir ári, var haldin í október. Verkefnið fjallaði um aukinn sveigjanleika í fyrirtækjum, samræmingu starfs og einkalífs og bætta nýtingu mannaútsins.

„Markmiðið var að gefa stjórnendum fyrirtækja kost á fræðslu og ráðgjöf, kynna þeim hugmyndafræðina og mögulegar leiðir varðandi útfærslu á sveigjanleika auk þess sem efla þurftu skilning á hvað fælist í því hugtaki,“ segir Hildur Jónsdóttir, formaður verkefnastjórnar.

Verkefnið var samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Gallups og var styrkt af Evrópusambandinu. Það fór fram í fjórum löndum samtímis, Grikklandi, Bretlandi og Þýskalandi og Íslandi. Alls tóku 35 stofnanir og fyrirtæki á Íslandi þátt í verkefninu en hjá þessum fyrirtækjum starfa um 10% af mannafla á íslenskum vinnu-markaði. VR átti tvo fulltrúa í ráðgjafahópi verkefnisins.

Árangurinn fór fram úr björtustu vonum

Hildur segir reynslu þátttökufyrirtækjanna hafa verið mjög

„Markmiðið var að gefa stjórnendum fyrirtækja kost á fræðslu og ráðgjöf, kynna þeim hugmyndafræðina og mögulegar leiðir varðandi útfærslu á sveigjanleika auk þess sem efla þurftu skilning á hvað fælist í því hugtaki,“ segir Hildur Jónsdóttir, formaður verkefnastjórnar.

góða og hafi árangur verkefnisins farið fram úr björtustu vonum.

„Viðbrögð allra sem að því komu, hvort sem það eru þátttökufyrirtækin, samstarfsaðilarnir í ráðgjafahópnum eða aðrir, hafa öll verið á eina lund - verkefnið hefur fengið mikið lof. Það er í sjálfu sér merkilegt að þessir ólíku aðilar, jafnréttishreyfingin, aðilar og stofnanir vinnumarkaðarins og fyrirtækin sjálf, hafi allir fundið mikinn samhlóm í verkefninu með þeim hagsmunum sem þeim eru hugleiknastir.“

Hildur segir verkefnið hafa leitt í ljós að fyrirtækjamenning geti hamlad árangri og að það geti reynst nauðsynlegt að skoða fyrirtækjamenningu í breiðum skilningi áður en hægt sé að vænta árangurs af því að innleiða sveigjanleika. „Hugtakið fyrirtækjamenning felur líka í sér líka afstöðu

stjórnenda. Það er lykilli að árangri að stjórnendur séu meðvitaðir um hvaða ávinning má hafa af því að innleiða aukinn sveigjanleika og sýni stuðning í verki. Sums staðar er ekki hæft fyrir samræðum milli stjórnenda og starfsmanna, en það er ljóst að til þess að hægt sé að innleiða aukinn sveigjanleika þarf að skapa slíkan vettvang og oröðuhefðir. Á flestum stöðum eru einhverjir þættir í starfsemi sem kalla má takmarkandi þætti, svo sem vaktafyrirkomulag, opnunartími, o.fl. Sveigjanleiki getur hins vegar verið í svo margskonar formi að hægt er að finna góðar lausnir sem taka mið af þessum þáttum - og sem jafnvel tryggja betri þjónustu um leið. Lykillinn að árangri er að finna góðar lausnir sem henta bæði starfsmönnum og starfsemi.“

Hagsmunir fyrirtækja að búa vel að starfsfólki

En hvert er næsta skref? „Ég hef fulla trú á að þátttökufyrirtækin haldi áfram á sömu braut og að samstarfsaðilarnir, þ.e. stéttarfélagin og fleiri, geti nýtt sér verkefnið í sínu starfi. Við í borgarkerfinu litum á okkar þátttöku sem tilraunakeyrslu, enda takmörkuðum við fjölda borgarstofnana við átta. Við ætlum hinsvegar að halda verkefninu áfram og fara það út í allar stofnanir. Ég tel verkefnið hafa haft gríðarlega mikil áhrif á oröðuna úti í samfélaginu og að það hafi síast inn að það eru hagsmunir fyrirtækjanna sjálfra að búa betur að starfsfólki hvað þetta varðar,“ segir Hildur Jónsdóttir, formaður verkefnastjórnar Hins gullna jafnvægis.



Heimasíða VR í samræmda vefmælingu

VR tekur nú þátt í samræmdri vefmælingu Verslunarráðs Íslands en það er virk vefmæling á heimsóknum á heimasíðu félagsins, www.vr.is. Það er fyrirtækið Modernus sem sér um mælinguna.

Það hefur löngum loðað við Internetið að erfitt er að mæla fjölda þeirra sem nota það. Vefmæling með samræmdu sniði felst í því að mæla netumferðina á mörgum vefsetrum samtímis með sama hugbúnaðinum undir eftirliti óháðs aðila. Vefmæling á þannig að gefa nákvæmar upplýsingar um það hversu margir einstaklingar heimsækja hvern þann vef sem tekur þátt í mælingunni og er því nokkurs konar upplagsefirlit með vefjum.

Einu sinni í viku, á þriðjudögum, er birtur listi yfir fjölda gesta, innlit og flettingar á þeim 30 heimasíðum sem þátt taka. Listinn er birtur undir eftirliti Verslunarráðs og á heimasíðu þess, www.chamber.is og á heimasíðu Modernus, www.teljari.is.



Raðað í hillur Nótatúns í Smáralind daginn fyrir opnun. á myndinni eru Matthías Sigurðsson, Eyþór Österby verslunarstjóri og Sólmundur Oddsson markaðsstjóri.

Mynd: Pálmi Guðmundsson

Hundruð félagsmanna á nýjum vinnustað:

Til hamingju!

Það er líklega að bera í bakkafullan lækinn að fjalla um verslanamiðstöðina Smáralind í Kópavogi en sem kunnugt er opnaði hún með pomp og prakt fyrir í október.

En þessi verslanamiðstöð skiptir töluverðu máli fyrir félagsmenn VR því þar starfa um átta hundruð VR félagar í verslunum, veitingahúsum, kvikmyndasölum og öðrum þjónustufyrirtækjum. Við viljum nota tækifærið og óska félagsmönnum okkar í Smáralind til hamingju með nýja vinnustaðinn.

B.A. verkefni um einelti á vinnustað meðal félagsmanna

EINN AF HVERJUM TIU HEFUR ORÐIÐ FYRIR EINELTI

AVIS Alltaf betri verð

Avis mælik með Opel



Góður kostur

Útvegum bíla um allan heim

Hringdu og pantaðu núna
Frítæst kjör á bílaleigubílum

Sími: 533 1090
Dugguvogur 10

Fax: 533 1091 • E-mail: avis@avis.is

Til sjóðfélaga

Hefur þú fengið iðgjaldyfirlitið?

Lífeyrissjóður verzlunarmanna hefur sent sjóðfélögum yfirlit yfir móttekin iðgjöld á tímabilinu 1. mars til 31. ágúst 2001. Ekki er óeðlilegt að greiðslur fyrir mánuðina júní til ágúst 2001 vanti á yfirlitið.

Yfirlit í séreignardeild

Yfirlit hafa verið send til þeirra sem greiddu í séreignardeild Lífeyrissjóðs verzlunarmanna fyrir tímabilið 1. janúar til 30. júní 2001.

Mikilvægt að bera saman yfirlit og launaseðla!

Hafir þú ekki fengið yfirlit, en dregið hafi verið af launum þínum í Lífeyrissjóð verzlunarmanna, eða ef launaseðlum ber ekki saman við yfirlitið, þá vinsamlegast hafið samband við viðkomandi fyrirtæki og/eða innheimtudeild sjóðsins hið allra fyrsta og eigi síðar en 1. nóvember nk.

Gættu réttar þíns!

Verði vanskil á greiðslum iðgjalda í lífeyrissjóð geta dýrmæt lífeyrisréttindi glatast.



LÍFEYRISJÓÐUR VERZLUNARMANNA

Sími 580 4000, Myndsendir 580 4099.
Heimasíða: www.live.is
Netfang: skrifstofa@live.is
Skrifstofa sjóðsins er opin frá kl. 8.30 - 16.30.
Húsi verzlunarinnar 4. og 5. hæð, 103 Reykjavík.



Síðastliðiðíð var var gerð könnun á tíðni og eðli eineltis meðal félagsmanna VR. Könnunin var liður í B.A. verkefni Hönnu Lilju Jóhannsdóttur og var gerð í samvinnu við VR. Hanna Lilja greinir hér frá helstu niðurstöðum könnunarinnar.



Hanna Lilja

Spurningalisti var lagður fyrir félagsmenn VR á nokkrum vinnustöðum. Þessi listi var m.a. byggður á hópviðtölum við 20 félagsmenn víða af vinnumarkaði. Þátttakendur voru beðnir um að ræða sín á milli hugmyndir um eineltismál. Var það gert til að orðalag þátttakenda sjálfra kæmi fram og til að koma í veg fyrir að spurningar í könnuninni yrðu litáðar af væntingum rannsóknaraðila.

Spurningalistinn var lagður fyrir starfsmenn á níu vinnustöðum sem valdir voru úr fyrirtækjaskrá VR. Alls svöruðu 398. Konur voru 67,5% svarenda og karlar 32,5%. Reynt var að hafa úrtak vinnustaða sem fjölbreyttast og má þar nefna ferðaskrifstofu, olíufyrirtæki, stórverslanir, matvælaframleiðslufyrirtæki, upplýsinga- og tölvufyrirtæki, flutningafyrirtæki, greiðslukortafyrirtæki og margmiðlunarfyrirtæki.

Ekki kynjamunur

Alls töldu 42 einstaklingar sig hafa orðið fyrir einelti á síðastliðnu ári, allt frá „einu

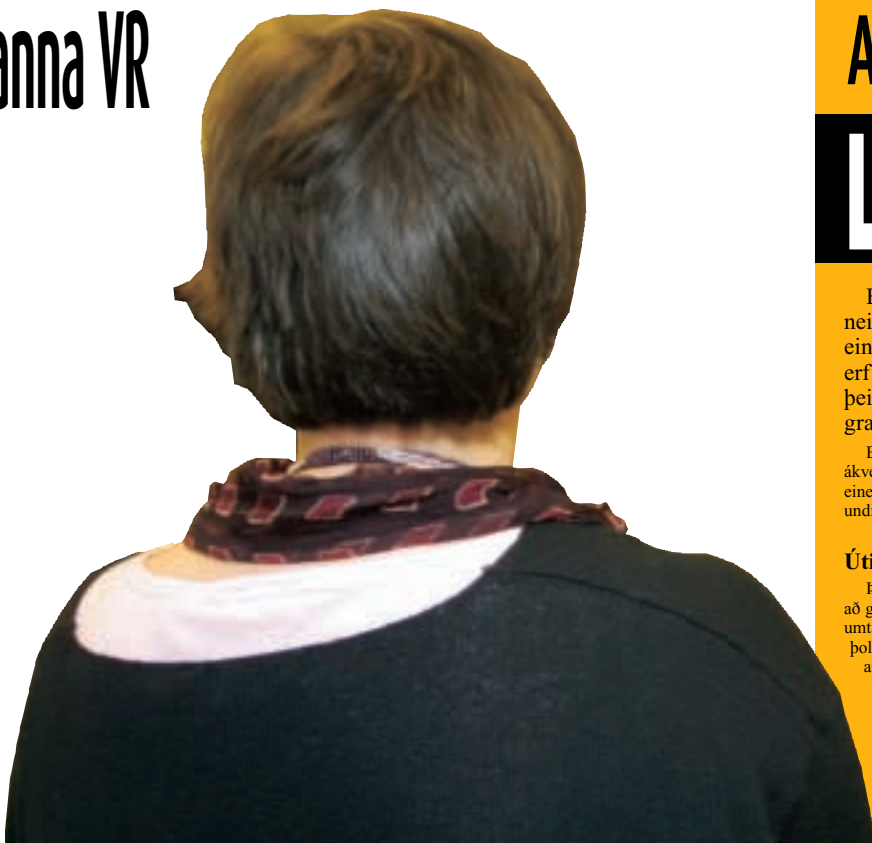
sinni í mánuði“ til „nokkrum sinnum í viku“. Þetta samsvavar 10,9% af þeim 384 sem svöruðu spurningunni. Búist var við að fjöldinn yrði svipaður og erlendar rannsóknir hafa leitt í ljós og reyndist svo vera. Það kom hins vegar á óvart að ekki reyndist vera munur á milli kynjanna en fyrirfram var búist við að konur yrðu í meirihluta. Ef til vill er túlkun kynjanna á einelti ólík eða raunin einfaldlega sú að karlar eru jafn líklegir til þess að verða fyrir einelti og konur.

Gerandinn oftast karlmaður

Þeir sem töldu sig hafa orðið fyrir einelti voru einnig spurðir um gerandann. Í flestum tilvikum var gerandinn samstarfsmaður í svipaðri stöðu og þolandinn, í nokkrum tilfellum var um að ræða yfirmann þolanda og í þremur tilfellum var gerandinn undirmaður. Gerendur voru oftast karlmenn, 24 karlar á móti 18 konum, og gerendur voru oftast einir að verki.

Nokkuð margir sögðust hafa orðið vitni að því að samstarfsmaður hafi verið lagður í einelti síðastliðið ár eða alls 115 þátttakendur. Ekki var munur á milli karla og kvenna. Þetta er tölurverður fjöldi og ljóst að einelti er ekki einkamálið þess sem fyrir því verður heldur virðist það

mannna VR



Að gera einhverjum LÍFIÐ ÓBÆRILEGT

Einelti á vinnustað er skilgreint sem tíðar og neikvæðar athafnir sem beitt er af einum einstaklingi eða fleiri gegn vinnufélaga sem á erfitt með að verja sig. Þessar athafnir valda þeim sem fyrir þeim verður mikilli vanlíðan og grafa undan sjálfstrausti hans.

Einelti á vinnustað einkennist af röð atvika í stað eins ákveðins atburðar. Allir geta orðið fyrir því að vera lagðir í einelti. Sá sem stendur fyrir einelti getur verið samstarfsmaður, undir- eða yfirmaður.

Útilokanir, hótanir og tafir

Það eru margar aðferðir sem gerendur í eineltismálum nota til að gera þöndum lífið óbærilegt. Þar má nefna slúður, illt umtal og sögusagnir sem beitt er til að grafa undan mannröi þolanda, stöðug og óréttlát gagnrýni, niðurlægning í viðurvist annarra, særandi ummæli og nafnaköll. Einnig getur einelti verið í formi munnlegra eða líkamlegra hótana, niðrandi skirskotunar til aldurs, kyns eða litarháttar eða persónulegra móðgana. Einelti getur birst sem rangar ásakanir um frammistöðu þolanda í starfi, stöðugar breytingar á vinnuáferðum eða vinnutíma, skemmdarverk, tafir í vinnu og útilokun frá veislum, fundum eða ferðum.

ekki fara framhjá samstarfs-
mönnum viðkomandi.

Þátttakendur voru líka spurðir að því hvort þeir hefðu lagt annan starfsmann í einelti síðastliðið ár og sögðust sjö aðilar hafa gert það. Þessir sjö einstaklingar voru allt karlmenn. Í þessu sambandi er ekki gott að segja til um hvort karlar séu oftar gerendur en konur eða hvort konur séu tregari til að viðurkenna að þær hafi lagt annan starfsmann í einelti. Eins og fram kom hér að ofan var gerandinn kona í 18 tilvikum af þeim 42 þar sem einstaklingar töldu sig hafa verið lagðir í einelti. Það er því ljóst að konur eru jafn líklegar til þess að beita einelti. Svo er líka sá möguleiki fyrir hendi að konur og karlar beiti mismunandi aðferðum. Í þessari rannsókn beittu karlarnir oftar niðurlægingu/rógburði, stríðu oftar og beittu oftar út-skúfun en konurnar gerðu. Í frekari rannsóknum mætti athuga nánar hvort um ólíkar aðferðir kynjanna sé að ræða.

Yngri félagar oftar þöndur og gerendur

Könnunin leiddi í ljós að svarendur í yngri aldurshópnum, 16-25 ára og 26-35 ára, voru oftar þöndur og oftar gerendur. Yngri svarendurnir höfðu meiri reynslu af starfstengdu einelti en svarendur í eldri aldurshópnum og gæti þessi munur bent til þess að yngri starfsfólk hafi minni starfsreynslu og sé e.t.v. viðkvæmara fyrir því að á það sé hlaðið verk-efnum eða það látið vinna verk

Engin umfangsmikil rannsókn á einelti á íslenskum vinnu- markaði hefur verið gerð og því erfitt að álykta hversu algengt það er. Í B.A. verkefni í sálfræði við Háskóla Íslands og í sam- vinnu við VR var hins vegar gerð könnun síðastliðið vor á tíðni eineltis meðal félagsmanna VR. Alls töldu 10,9% af þeim sem svöruðu sig hafa orðið fyrir einelti á síðastliðnu ári og er það svipað hlutfall og í erlendum rannsóknum.

sem er ekki í þeirra verkahring. Meðal yngra starfsfólksins er e.t.v. meiri samkeppni um stöður og verkefni og lífsgeðakapphlaupið í hávegum haft. Við þessar að-
stæður hika yngri starfsmenn

síður við að gripa til neikvæðrar hegðunar til að komast þangað sem þeir stefna.

Þegar könnuð voru tengsl við starfsánægju kom í ljós að eftir því sem þátttakendur urðu oftar

fyrir niðurlægingu/útskúfun og starfstengdu einelti þeim mun minni var starfsánægja þeirra. Það gefur auga leið að ef starfsmaður er lagður í einelti á vinnustaðnum er starfsánægjan ekki sem skyldi.

Við slíkar aðstæður hlýtur vanlíð-
anin að vera töluverð og hætta er á að starfsmaðurinn hætti í vinnunni ef ekkert er aðhafst.

Einelti getur komið fyrir hvar sem er

Fjölbreytni vinnustaða í þessari rannsókn gefur ástæðu til að yfir-
færa niðurstöðurnar á aðra vinnu-
staði. Í ofangreindri rannsókn var ekki verið að rannsaka vinnustað-
inn sem slíkan heldur einungis að athuga heildarniðurstöður. Ahuga-
vert gæti verið að kanna nánar hvort félagsmenn á ákveðnum vinnustöðum séu í meiri hættu en aðrir. Þangað til annað kemur í ljós göngum við út frá því að einelti geti komið upp á hvaða vinnu-
stað sem er og að hver sem er geti orðið fyrir því.

Ef einelti er látið viðgangast á vinnustað geta afleiðingarnar verið alvarlegar, bæði fyrir þolanda eineltisins og fyrirtækið sjálf. Það er því afar mikilvægt að stöðva hegð-
unina þegar hennar verður vart, bæði að þöndum sjálfur geri það sem og samstarfsmenn hans. Það er einnig mikilvægt að reyna að bera kennsl á hvaða hvatir og kringumstæður liggja á baki einelti á vinnustöðum. Ljóst er að um flókið samspil gerenda, þolanda og þátta í fyrirtækinu er að ræða og athuga þarf betur hvernig þessu samspili er háttá. Það má þó ekki gleyma því að þættir í fyrirtækinu „leggja“ ekki starfsfólk í einelti, það er einvörðungu á valdi mann-
eskjunnar.

VR veitir aðstoð í eineltismálum

Vinnuveitanda ber að tryggja starfsmönnum sínum gott starfs-
hverfi, hvort sem er tæknilega eða félags-
lega. Vinnuveitandi á þannig að sjá til þess að einelti viðgangist ekki á vinnustaðnum.

Bregðist hann ekki við með tilhlýðilegum hætti getur starfs-
maður sem verður fyrir einelti átt bótarétt gagnvart vinnuveit-
anda sínum og gerandanum. Félagsmenn VR sem verða fyrir einelti á vinnustað eða verða vitni að því geta leitað til VR. En hvernig bregst VR við?

Ef grunur leikur á að um ein-
elti af hálfu vinnufélaga sé að ræða kemur viðkomandi þolandi til viðtals hjá VR. Ráðgjafi og/eða eineltisteymi VR fara yfir málið og meta það. Sé niður-
staðan sú að um einelti sé að ræða fer ákveðið vinnuferli af stað:

1. Viðkomandi er hvattur til að skrásetja dag- og tímaset-
ningar eineltis.
2. Viðkomandi er hvattur til að ræða við vinnufélaga sína, hugsanleg vitni að atburðum og óska eftir að þeir skrásetji aburði.
3. VR hefur samband við yfir-
vinni og gerir honum grein fyrir alvarleika málsins.

- Óskað er eftir því að hann tali við geranda / gerendur.
- Honum standa til boða upplýsingar um hvernig standa beri að í eineltismálum og ákveðnar vinnuferlisreglur.
4. Vinnuveitanda er gerð grein fyrir bótaskyldu ef hann að-
hefst ekkert í málinu. Aðvör-
unarbréf er sent ef óbreytt ástand varir og bótaskylda ítrekuð.
5. Málaferli gegn vinnuveitanda hafi hann skorast undan ábyrgð sinni í málinu.

Ef málið snýst um einelti af hálfu yfirmanns er sama ferli viðhaft nema haft er samband við æðsta stjórnanda fyrirtækis-
ins.

Stefanía Guðmundsdóttir á starfsafmæli

Hálfa öld hjá Hreyfli

Fullyrða má að ekki er algengt að fólk vinni alla starfsævi sína hjá einu og sama fyrirtækinu. Samt á það sér stað endrum og eins og hér eigum við stutt rabb við Stefáníu Guðmundsdóttur, sem starfað hefur hjá leigubifreiðastöðinni Hreyfli í hálfa öld.

„Já, það er rétt, ég byrjaði hjá Hreyfli sextán ára, nýútskrifuð úr Flensborgarskólanum. Mig vantaði vinnu og frétti af lausu starfi við símsvörur hjá

bifreiðastöðinni. Mér fannst upplagt að reyna þetta og réði mig í afleysingar eitt sumar. En starfstíminn varð lengri og hérna sit ég enn hálfri öld síðar,“ segir Stefanía.

Hún heldur áfram: „Ég var tvö ár á símanum og þótti það skemmtilegt starf. Þetta var reyndar vaktavinnna og unnið jafnt daga sem nætur. Ég man að mér þótti í fyrstu dálítið strembið að vera heilan mánuð í einu á næturvaktinni. En þetta var töluvert líflegt starf þarna við símann og ýmislegt sem bar við. Þá voru fleiri karlmennt í símsvöruninni.

En þannig atvikaðist að ég fór



að aðstoða við eitt og annað á skrifstofu fyrirtækisins. Og eftir tvö ár í starfi var ég flutt úr símsvörur yfir á skrifstofuna þar sem ég hef verið allar gótur síðan.“

Suðurnesjamenn

„Ég er fædd á Hvoli í Innri Njarðvík. Mamma var Guðlaug Ingveldur Bergþórsdóttir úr Vestmannaeyjum og pabbi minn var Guðmundur Arnbjörn Finnbogason frá Njarðvíkum. Þarna ólst ég upp og gekk í barnaskóla. Mig langaði til að læra eitthvað meira, en enginn gagnfræðaskóli fyrirfannst í Njarðvíkum. Það varð því að ráði að ég fór í Flensborg og lauk þar gagnfræðaprófi. Síðan tók við starfið hjá Hreyfli og þegar tímar liðu fram kynntist ég bifreiðarstjóra hjá fyrirtækinu, Kristófer Bonnesen Kristjánssyni. Við gengum í hjónaband, en ég

„Ef ég ætti nóga peninga myndi ég leggjast í ferðalög. Núna er ég með Kúbu á heilanum, mig langar til að komast þangað.“

missti hann 1982. Við áttum engin börn og ég hélt sleitulaust áfram starfinu á skrifstofu Hreyfils. Ég hef ekki gifst aftur en hef verið í sambandi með Elni Kristjánssyni síðan 1989.“

Ekkert sumar nema tjalda

Og hvað gerir Stefanía svo sér til dundurs þegar tími gefst frá starfi? „Ja, við höfum til dæmis mikla ánægju af að skreppa út fyrir bæinn og tjalda á fallegum stað yfir sumartímann. Aður fyrr þótti mér ekkert sumar nema fara að minnsta kosti einu sinni í tjald. Svo hef ég stöku sinnum brugðið mér út fyrir landsteinana, fór til dæmis til Danmerkur í fyrra.“

Einn dagur á ári

„En nú líður að starfslokum,“ heldur Stefanía áfram. „Ég verð 67 ára í þessum mánuði og þá á ég að hætta samkvæmt stjórnarsamþykkt Hreyfils.“

Er það nú skynsamleg samþykkt miðað við alla þína reynslu, góða heilsu og afburða mætingu, spyrjum við? „Ég veit það ekki - jú ég hef reyndar mætt nokkuð vel og mjög sjaldan orðið veik eða þurft að vera frá vinnu. Ég býst við að ég hafi ekki verið lengur en um tvo mánuði samtals fjarverandi vegna veikinda frá vinnu öll

þessi ár. Það er riflega einn dagur á ári. Reyndar minnst mér ég vera það hress að ég gæti vel hugsað mér að vinna lengur en nákvæmlega til 67 ára aldurs. Ég finn til dæmis engan mun á mér núna og fyrir tíu árum ef út í það er farið. Hins vegar ætla ég ekki að biðja um eitt eða neitt, þetta er ákvörðun ráðamanna.“

Til Kína

En einhvern tíma hættir þú að vinna, hvað myndir þú helst vilja gera þegar þar að kemur? „Ef ég ætti nóga peninga myndi ég leggjast í ferðalög. Núna er ég með Kúbu á heilanum, mig langar til að komast þangað. En ég var svo heppin að í fyrstu utanlandsferðinni minni komst ég alla leið til Kína, sem ég hafði alla tíð haft augastað á og dreymt um að skoða. Það var 1988. Ég komst líka til Taílands í þeirri ferð og sá Hong Kong, Kanton og fleiri staði.

Ég geymði peningagjöf frá fyrirtækinu þegar ég varð fimmtug og varði henni til þessara ferðar. Ég fór í ferðina 54 ára, það var fyrsta utanlandsferðin mín. Hún var stórkostleg. Svo fékk ég aðra peningagjöf á sextugsafmælinu. Ég geymði hana líka og fór til Danmerkur í fyrra. Danmörk er yndisleg,“ segir Stefanía að lokum og brosir dreymandi.

YOTUEL®

HVÍTAR TENNUR

- YOTUEL plus tannlýsingarsett. Örugg og einföld leið til að lýsa tennur.
- YOTUEL tannkrem. Lýsir tennur og vörð gegn skemmdum. Inniheldur lítið af svarfeni og rispar því ekki glerung tanna.
- YOTUEL tyggigúmmí. Viðheldur tannlýsingu og vinnur gegn tannskemmdum og tannsteini.
- YOTUEL munnskol. Hjálpar við að lýsa tennur.

YOTUEL vörurnar eru vistvænar og rannsóknir staðfesta að þær eru í hæsta gæðalokki og megi nota á hverjum degi.

SÖLUSTADIR:
Apótekið LYFJA

Dreifing: PARMASÍA ehf.

KEA
Skýr

Veldu KEA-skýr

PRÓTÍNRIKT
KALKRIKT
FITULÍTIÐ



Flutningar eru okkar fag

Suðurnes
Reykjanesbær
Gardur, Sangerði
Grindavík, Vogar

Vesturland
Akranes
Borgarnes, Borgarfj.

Snaefellsmes
Stykkishólmur
Gründarfjörður
Ólafsvík, Hellisandur, Rif

Vestfirðir
Ísafjarðarbær
Bólungarvík, Súðav.
Suðureyri, Flateyri
Þingeyri

Norðurland Vestra
Hvammstangi
Sauðárkr., Varmahl.
Siglufjörður, Hofsvós

Norðurland Eystra
Akureyri

Austurland
Egilsstaðir, Djúpvogur
Seyðisfj., Reydarfj.
Eskúfi, Fäskrudsfj.
Stöðvarfj., Breiðdlsv.
Neskaupstaður

Suðausturland
Höfn í Hornafirði
Vík, Kirkjubæjarkl.

Suðurland
Vestmannaeyjar
Porlákshöfn, Eyrarþ.
Hveragerði, Selföss
Heiða, Hvalsvíllur

Öryggi alla leið

Við leggjum áherslu á góða þjónustu og öryggi á flutningsleiðum okkar.

- Pakkasendingar
- Vörusendingar
- Búslóðir
- Kæli- og frýsisingar
- Lítil bið!



Vörufreiðsla Aðalflugninga er opin:
Mánudaga-fimmtudaga 8:00 - 17:00
Föstudaga 8:00 - 16:00

Aðalflugningar hefur starfað síðan 1998.
Í byrjun var aðeins ekið á 4 leiðum en í dag er ekið til allra landshluta og helstu þéttbýlisstaða.

Aðalflugningar
Öryggi alla leið

Héðinsgötu 2 • 105 Reykjavík • Sími: 581 3030 • www.af.is

Stúluna í þessum myndum er Anna Guðný.

Mismunun og kynskiptin

Konur sem gegndu störfum embættismanna fengu fyrstar kvenna á Íslandi lögbundinn rétt til sömu launa og karlar fyrir sömu störf. Það var fyrir níutíu árum. Árið 1919 urðu kennslukonur önnur starfsstétt kvenna til að öðlast þennan rétt.

Með lögum um launajöfnuð kvenna og karla árið 1961 höfðu allar útvinnandi konur á Íslandi öðlast rétt til sömu launa og karlar fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. En þrátt fyrir að fjórir áratugir eru liðnir síðan öllum konum á vinnu- markaði var tryggður þessi réttur hafa þær enn í dag töluvert lægri laun en karlar. Hvað veldur?

„Þegar verið er að fjalla um launamun kynjanna er mikilvægt að gera greinarmun á eðlilegum launamun, þ.e.a.s. mismuni á

launum kynjanna vegna t.d. mismunandi vinnutíma og menntunar, og launamismunun, sem felst í því að konur eru á lægri launum en karlar þrátt fyrir sambærilega menntun, vinnutíma og starf.“ segir Anna Guðný Júlíusdóttir en hún fjallaði um launamun kynjanna í kandidatsritgerð sinni við lagadeild Háskóla Íslands.

„Því miður virðist allt benda til þess að talsverð launamismunun sé enn til staðar. Fyrir nokkrum árum var gerð mjög ítarleg könnun hér á landi þar sem farið var ofan í menntun og inntak starfa. Niðurstöðurnar sýna að konur þurfa framhaldsskóla- menntun til að ná sömu launum og karlar með grunnskóla- menntun og að þær þurfi háskóla- menntun til að ná sömu launum og karlar með framhaldsskóla- menntun.“

Þekking og hæfni skýra hluta af launamun

Ýmsar kenningar hafa verið settar fram til að skýra launamun kynjanna, m.a. mannaúskeningin, segir Anna Guðný. „Mannaúskeningin skilgreinir mann-

auðinn sem þá þekkingu og hæfni sem starfsmaðurinn býr yfir og gerir hann færán til að vinna sína vinnu. Gæði starfsmannsins hafa áhrif á framleiðsluna og mannaú- urinn sem starfsmaðurinn býr yfir ákvarðar að miklu leyti stöðu hans á vinnu- markaði. Starfsmenn geta aukið mannaúð sinn með menntun, starfsreynslu og starfs- þjálfun. Heildarmannaúður starfsmanna ræðst af því hversu dug- legir þeir eru að auka sinn manna- auð og því að hann rýrnar með tímanum. Ef starfsmaður tekur sér leyfi frá vinnu- markaðinum í ein- hvern tíma hefur það tvöföld áhrif, þ.e. hann öðlast ekki meiri reynslu á meðan auk þess sem þekking hans úrelidist.“

Margar kannanir staðfesta að mannaúðurinn sé sá þáttur sem hefur hvað mest áhrif á laun, segir Anna Guðný. „Hins vegar sýna flestar rannsóknir að þrátt fyrir að launamunur kynjanna stafi að miklu leyti af mismunandi manna- auði hafa konur mun lægri laun en búast má við miðað við þann mannaúð sem þær búa yfir. Því getur mannaúðkenningin ekki skýrt nema hluta af þeim mun sem er á launum kynjanna.“

VR 510 1700

NIVEA hreinsiklútar fyrir nútímakonur

Andlitsfarða- og augnfarðahreinsir í einu bréfi



- Ófnæmisprófað
- Fljótlegt og handhægt
- Án alkohóls
- Frískandi
- Hentar öllum húðgerðum

NIVEA Soft Cleansing Wipes hreinsa andlitsfarða á svipstundu

NIVEA hreinsiklútar eru fljótleg og þægileg lausn fyrir kröfuharðar konur. Mjúk og frískandi klútar sem hreinsa farða og húðina um leið. Prófaðu NIVEA Soft Cleansing Wipes. Hugsaðu vel um andlitíð á styttri tíma.



Þing vinnumarkaðarins helstu skýringarnar



Konur eru með umtalsvert lægri laun en karlar fyrir sambærileg störf, jafnvel þegar tekið hefur verið tillit til þeirra þátta sem áhrif geta haft á launin s.s. vinnutíma, starfsaldri o.fl. Þetta staðfesta allar kannanir. Launamunur kynjanna viðgengst þrátt fyrir áratuga baráttu fyrir jafnrétti á vinnumarkaði og fjöldan allan af lagasetningum. Hver er ástæðan? Anna Guðný Júlíusdóttir, lögfræðingur á Lögmannsstofu Láru V. Júlíusdóttur hrl., velti þessari spurningu fyrir sér í kandidatsritgerð sinni við lagadeild Háskóla Íslands.

Kynskipting markaðarins hefur mest áhrif á laun

Margir hagfræðingar telja að launamismunur hverfi með tímanum þegar fullkomin samkeppni er komin á, segir Anna Guðný, en aðrir hafa sínar efasemdir. „Ása Rosen hagfræðingur hefur komið fram með mjög áhugaverða kenningu um mismunum kynjanna. Hún felur í sér að þá skipti miklu að eins og staðan er í dag séu karlar líklegri til að fá tilboð um vinnu með hærri launum en konur og þeir þurfi því ekki að setta sig við laun undir ákveðnu marki. Konur fá hins vegar færri vinnutíla og þau launatilboð sem þær fá séu almennt lægri en karla. Því muni konur halda áfram að þiggja störf þar sem lægri laun eru í boði því þær viti að þær eigi litla eða enga möguleika á að fá betra tilboð. Vinnuveitendur fara ekki að eigin frumkvæði að bjóða konum hærri laun en þær séu tilbúnar til að setta sig við miðað við þeirra markaðsstöðu.“

Vegna þessa er nauðsynlegt fyrir ríkisvaldið að gripa inn í segir Anna Guðný, t.d. með því að skylda vinnuveitendur til að ráða starfsmann af því kyni sem er í minnihluta, venjulega konan þegar um betur launuð störf er að ræða, ef umsækjendur eru a.m.k. jafnhæfir og sjá svo til þess að konur fái sömu laun og karlar fyrir sambærileg störf. „Ég er sannfærð um það er mikið til í þessari kenn-

ingu. En þó mannaúskeningin og mismunur kynjanna hafi mikil áhrif á laun er kynskipting vinnumarkaðarins sá þáttur sem hefur mest áhrif. Rannsóknir hafa sýnt að kynskipting vinnumarkaðarins getur skýrt 30 til 45% af launamunur kynjanna.“

Kynskipting viðgengst enn á vinnumarkaði

Kynskipting vinnumarkaðarins hefur þrjár birtingarmyndir segir Anna Guðný. Í fyrsta lagi vinna konur í öðrum starfsgreinum en karlar, í öðru lagi er kynskipting innan margra starfsgreina og í þriðja lagi eru konur líklegri til að vinna hjá hinu opinbera en karlar. Árið 1960 var verkaskipting kynjanna á vinnumarkaði mjög skýr og kynskiptingin mikil. Konur unnu í fáum starfsgreinum og voru almennt fjölmennastar í láglaunastörfum. Sem dæmi má nefna að konur voru í meirihluta í 13 starfsgreinum en karlar í 48 starfsgreinum. Í 22 starfsgreinum voru konur innan við 5% starfsmanna og átti þetta sérstaklega við um betur launaðar stéttir. Hluttur kvenna meðal stjórnenda og embættismanna árið 1960 var einungis 5%.

Á síðustu árum hafa konur aukið menntun sína til muna en þrátt fyrir það er kynskipting enn mikil á vinnumarkaði. Árið 1996 voru 80% af almennu skrifstofufólki konur en 11% af véla- og vélgæslufólki. Meðal stjórnenda

og embættismanna voru konur enn í miklum minnihluta árið 1996 eða 26%.

Hver er lausnin?

„Ég tel að það sé mikilvægt að fólki sé meðvitað um launamun kynjanna. Að það sé vakandi fyrir því ef brotið er á þeim og falli ekki í þá gryfju að halda að það sé launajafnrétti á Íslandi og það þurfi ekkert að vera að spá í þetta. Mér finnst tillhneiging hjá konum að forðast þessa umræðu eins og þær séu hræddar um að verða taldar einhvers konar öfga-feministar ef þær hafa áhyggjur af þessum málum,“ segir Anna Guðný.

„Það að konur velji sér aðra menntun og önnur störf en karlar hefur gífurleg áhrif á launaþróun enda er það alkunna að laun í svokölluðum kvennastéttum eru almennt lægri en í starfsgreinum þar sem karlar eru ríkjandi. Sumir hafa viljað leysa þetta

með því að fá konur og karla til að skipta um starfsgreinar. Ég er ekki sammála því að konur þurfi að mennta sig og starfa í öðrum fögum bara af því að það er ríkjandi karlastétt. Konur eiga, eins og karlar, að geta valið sér menntun og störf sem þær hafa áhuga á og eiga kröfu á því að þessi störf séu meiri að verðleikum. Ein aðferð til að ná tókum á þeirri huglægni sem er á bak við mat á verðmæti starfa er starfsmat.“

Anna Guðný bendir einnig á að breyta verði vinnunenningu í starfsgreinum þar sem karlar eru í meirihluta til þess að konur hafi um þær raunverulegt val. „Þarna er ég aðallega að vísa til þess að tæplega helmingur kvenna með ung börn kys að vera í hlutastarfi. Það er því ekkert skrytið að konur sækji í störf þar sem boðið er upp á t.d. 75% starfshlutfall eins og algengt er í þeim starfsgreinum þar sem konur eru í meirihluta.“

Fáar konur leita til dómstóla

„Það kom mér svoltlið á óvart þegar ég var að vinna að ritgerðinni hversu fáar konur hafa leitað réttar síns fyrir dómstólum vegna launamismununar. Einungis sjö slík mál hafa farið fyrir Hæstarétt Íslands frá því að fyrsu jafnréttislögin voru sett árið 1976. Ég fór að velta því fyrir mér hvernig stæði eiginlega á því að svo fáar konur hafi leitað réttar síns á sama tíma og kannanir benda eindregið til þess að launamismunur sé útbreitt vandamál á vinnumarkaðinum. Skýringin er sennilega að hluta til sú að það að fylgja rétti sínum eftir gagnvart vinnuveit-

anda er mikið mál. Flestir vinna á tiltölulega litlum vinnustöðum og hætt er við að það geti haft mjög skaðleg áhrif á starfsframa viðkomandi að fara í mál við vinnuveitanda sinn vegna launamismununar.“

„Auðvitað er það affarasælast að sjónarmið jafnréttis verði ríkjandi, að hugarfar bæði stjórnenda og starfsmanna sjálfra breytist þannig að ekki sé þörf á því að fara í dómsmál vegna mismununar. En þar sem við lifum ekki í svo fullkornum heimi finnst mér eðlilegt og nauðsynlegt að hið opinbera hafi skilvirkt eftirlit með því að lögunum sé í raun framfylgt, t.d. með úttektum á stöðu mála á einstökum vinnustöðum sem fylgt væri eftir fyrir dómstólum ef þörf væri á. Slíkt eftirlit myndi veita vinnuveitendum mikið aðhald og í raun eðlilegra en að einstaka starfsmenn þurfi að fara í málaferli við sína vinnuveitendur. Þannig væri frekar hægt að tryggja að íslenskum konum verði ekki mismunad. Í þessu sambandi er athyglisvert að alveg frá því að fyrstu jafnréttislögin voru sett hefur verið heimild til slíkra úttekta en það hefur ekki verið gert svo ég viti til. Jafnrétti kynjanna eru mannréttindi í nútímasamfélagi og því tel ég að það sé hlutverk hins opinbera að vera vakandi fyrir þróun jafnréttis á vinnumarkaði og gripa inn í ef þörf er á. Hins vegar er það alltaf álitamál hversu langt hið opinbera á að ganga í þessum efnum þar sem of mikil afskipti geta einnig dregið úr eðlilegum sveigjanleika vinnumarkaðarins,“ segir Anna Guðný Júlíusdóttir lögfræðingur.



Anna Guðný

Fljótleg, örugg og ódýr milli Keflavíkurflugvallar og Reykjavíkur

Allar upplýsingar um ferðir Flugrútunnar í síma 562-1011 og á blaðsíðu 456 í textavarpinu



Á þriðja hundrað félagsmenn á námskeiðum

- enn laust pláss í starfs- og námsráðgjöf í október og nóvember

Vel á þriðja hundrað félagsmenn eru skráðir á námskeið á vegum VR á haustönn 2001 og fjölmargir eru á biðlista. Aðsókn að flestum námskeiðum hefur verið framar vonum og verða mörg þeirra endurtekin á vorönn 2002.

Aldrei fyrr hefur félagsmönnum staðið til boða jafnmörg námskeið á vegum VR og í ár.

Meðal þess sem boðið er upp á er námskeiðið *Að semja um launin* en þetta er annað árið í röð sem það er gert.

Markmiðið með námskeiðinu er að undirbúa félagsmenn fyrir árlegt starfsmannaviðtal sem samið var um í síðustu kjarasamningum. Boðið verður upp á námskeiðið aftur á vorönn 2002.

Biðlisti á jafnréttisnámskeið

Aðsókn að sértækum námskeiðum fyrir konur var meiri en búist var við og myndaðist biðlisti strax á fyrstu dögnum eftir að námskeiðin voru auglýst. Um er að ræða tvenn mismunandi námskeið, annars vegar stjórnumar-námskeið fyrir konur og hins vegar námskeið um tjáningu og tækifæri. Vegna mikillar aðsóknar hefur verið ákveðið að bjóða upp á þessi námskeið aftur vorið 2002 og verða þau auglýst nánar síðar, bæði í VR blaðinu og á heimasíðu félagsins.

Fyrsta skrefið í endurmenntun

Annad árið í röð býður VR félagsmönnum sínum í vetur starfs- og námsráðgjöf, þeim að kostnaðarlausu. Slík ráðgjöf er oft fyrsta skrefið í endurmenntun eða ef fólk er að huga að því að breyta um starfsvettvang. Um er að ræða hálftrar klukkustundarlangt viðtal



VR á fræðslu-hátíð í Kringlunni

Fræðsluhátíð var haldin í Kringlunni þann 8. september og var það hápunkturinn á Viku símenntunar 2001. VR tók virkan þátt í hátíðinni í ár eins og á síðasta ári og kynnti námsframboð félagsins til félagsmanna, m.a. ýmsar nýjungar eins og leiðtoganámskeið fyrir konur og nýtt netnámskeið um starfsmanna-viðtalið. Fjöldi fólks lagði leið sína í Kringluna þennan laugardag til að leita upplýsinga um framboð á námskeiðum í vetur.

Nánari upplýsingar um námskeiðin er að finna á heimasíðu VR, www.vr.is.

við faglerðan ráðgjafa þar sem farið er yfir stöðu viðkomandi einstaklings og þá möguleika sem honum standa til boða. Ráðgjöfín er í boði á þriðjudögum og miðvikudögum í október og nóvember. Hægt er að skrá sig í síma

510 1700 eða með því að senda tölvuskeyti til bertha@vr.is

Auk þeirra námskeiða sem talin eru upp hér að ofan býður VR í vetur upp á starfsgreinanám-skeið fyrir starfsfólk í ritfanga-verslunum, byggingavörversl-

unum og í ferðaþjónustu svo eitt-hvað sé nefnt auk trúnaðarmanna-námskeiða og trúnaðarmanna-skóla. Frekari upplýsingar um námskeið á vegum VR og fræðslu-mál er að finna á heimasíðu VR, www.vr.is

Allt er vænt



Græna teið frá Celestial Seasonings er ekkert venjulegt te.

Fyrir utan ljúffengt bragð og angan er það einnig mjög

hollt og án allra aukaefna. Græna teið á rætur að

rekja til Austurlanda fjær og hafa japanskir Búddá-

munkar drukkið grænt te sér til heilsubótar um

aldaraðir. Celestial Seasonings hefur tileinkað sér

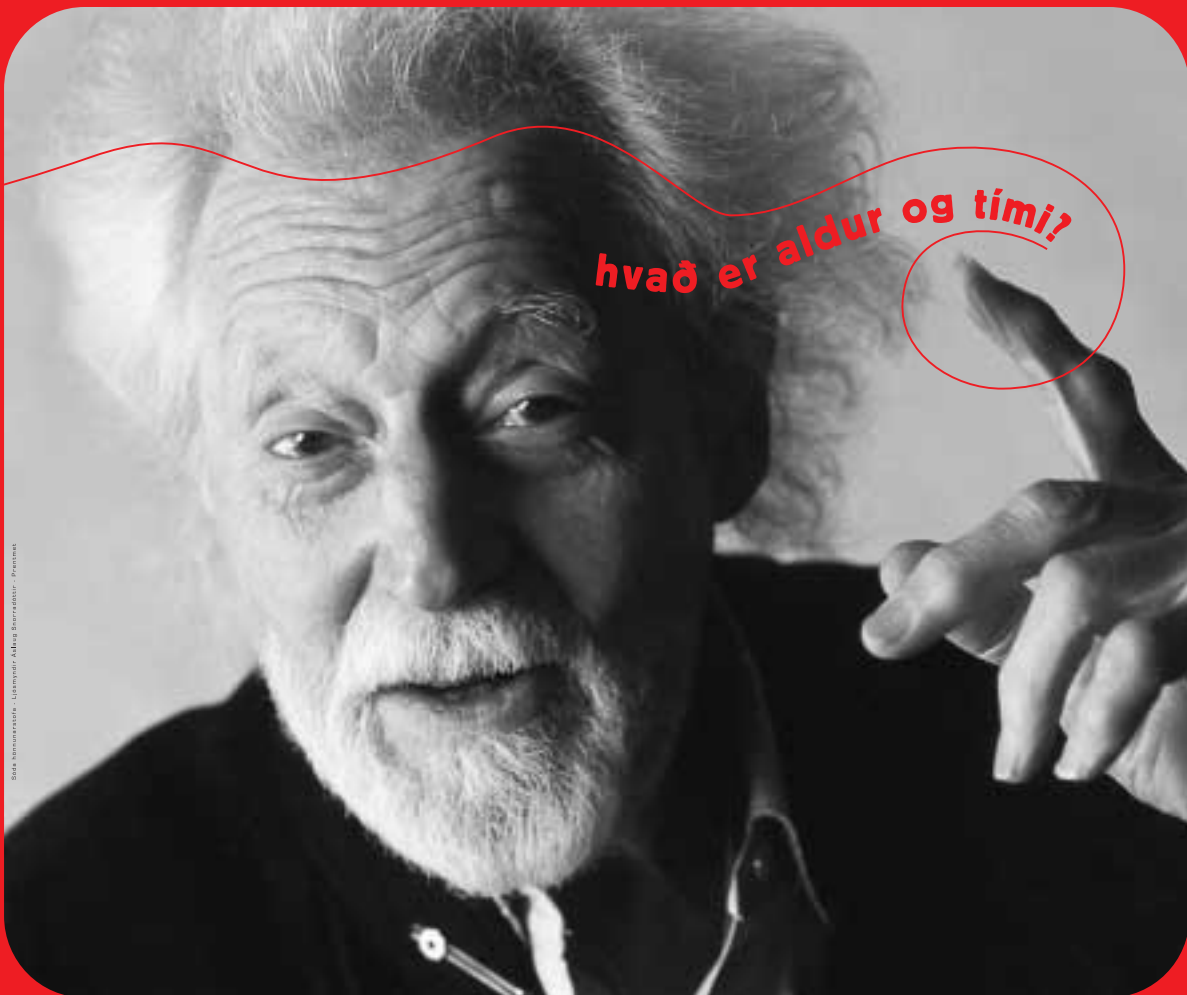
forna vinnsluáferð græna tesins sem er einungis

unnið úr nýttindum telaufum. Þannig verður teið

ferskara á bragðið og náttúrlegir eiginleikar lafanna

glatast ekki.

CELESTIAL SEASONINGS



hvað er aldur og tími?

Stofa Kennisráðs - Litamyndir, Alding, Bæturáttak - Framtíð

WorldClass
ÍBÉLAND

Fellsmúla 24
s. 553 0000

Austurstræti 17
s. 562 6200

Spönginni Grafarvogi
s. 553 5000

Strandgötu Akureyri
s. 461 4444

Hver er réttur þinn þegar fyrirtækið skiptir um eigendur?

Þegar eigendaskipti verða að fyrirtækjum vakna alltaf spurningar um réttarstöðu starfsmanna, sem eðlilegt er þar sem eigendaskipti geta haft í för með sér umtalsverðar breytingar. Þau atriði sem oftast er spurt um eru eftirfarandi:

1. Hver er réttarstaða starfsmannsins til áframhaldandi vinnu hjá nýjum eiganda?

2. Hver er réttarstaða starfsmannsins til að hætta störfum við eigendaskiptin?

Fjallað hefur verið um þetta mál bæði í lögum og kjarasamningum sem og fyrir dómstólum.

Eigendaskipti breyta ekki ráðningarkjörum

Til að leita svara við fyrri spurningunni, þ.e. hver sé réttur starfsmanns til áframhaldandi vinnu hjá nýjum eiganda, má skoða bókun í kjarasamningum milli aðila vinnumarkaðarins frá

árinu 1989 sem fjallar um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtækjum (orðalagsbreytingar voru gerðar á bókuninni árið 1990). Í bókuninni segir að sammingsaðilar séu sammála um að eigendaskipti að fyrirtækjum eða samruni fyrirtækja geti ekki breytt ráðningarkjörum, þar með talið orlofs- og veikindarétti starfsmanna, nema að undan hafi farið uppsögn ráðningarsamnings. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila á heldur ekki að breytast við eigendaskiptin. **Meginreglan er því sú að við eigendaskipti að fyrirtækjum á réttarstaða starfsmanns ekki að breytast, nema ráðningarsamningi hans hafi áður verið sagt upp.**

Bókunin kveður einnig á um að við eigendaskiptin axli nýi eigandinn skyldur og öðlist réttindi fyrri eiganda gagnvart starfsfólki, nema um annað hafi verið sérstaklega samið við fyrri eiganda. Ef nýi eigandinn telur sig óbundinn af ráðningarsamningum fyrri eiganda ber honum að tilkynna starfsmönnum það strax og hann tekur við rekstri fyrirtækisins. Í þeim tilfellum er fyrri eigandi skuldbundinn til að greiða starfsfólki uppsagnarfrest samkvæmt ráðningarsamningi eða kjarasamningi.

Samsvarandi reglu gilda um leigu fyrirtækis svo og sölu eða leigu fyrirtækis eftir gjaldprot, enda taki saminningurinn til rekstrar fyrirtækis en ekki einvörðungu til

húsnæðis, tækja eða annars búnaðar. Með bókuninni er tryggt að annar hvor eigandinn, sá fyrri eða sá síðari, beri ábyrgð á launagreiðslum starfsfólks út uppsagnarfrest þess.

Getur starfsmaður hætt störfum við eigendaskipti?

Svar við síðari spurningunni, þ.e. hver sé réttur starfsmanns til að hætta störfum við eigendaskipti, er hvorki að finna í lögum né bókunum í kjarasamningum. **Meginreglan er hinsvegar sú að við framsal vinnusamnings, eins og gerist við eigendaskipti, þarf samþykki aðila vinnusamningsins þ.e. bæði launþega og atvinnurekanda.**

Undantekningar frá þessari reglu koma einkum til þegar um ópersónulegt vinnusamband er að ræða milli launþega og atvinnurekanda og engin röskun verður á starfi og starfskjörum launþegans. Mál af þessu tagi eru þó ávallt þess eðlis að þau þarf að skoða og meta í hverju einstöku tilfelli fyrir sig.

Tekið á málinu fyrir dómstólum

Dómstólar hafa nokkra sinnum tekið á þessu máli og hafa niðurstöðurnar rennt stöðum undir bókunina frá 1989/90. Í byrjun árs 1994 féll dómur í héraðsdómi Reykjavíkur. Málavextir voru þeir að starfsmaður hafði unnið í verslun í u.þ.b. tvö ár þegar verslunin var seld, án þess að honum hafi verið sagt upp störfum. Hann starfaði afram í versluninni eftir eigendaskiptin á óbreyttum kjörum hjá nýjum eigendum. Í kaupsamningi sem gerður var við eigendaskiptin kom fram að fyrri eigandi ætti að aðstoða nýjan eiganda við að sjá um reksturinn til að byrja með auk þess sem nýr eigandi ætti að semja sérstaklega við starfsfólk um áframhaldandi starf.

Hálfum mánuði eftir að kaupsamningur var gerður sagði nýi eigandinn starfsmanninum upp með mánaðar fyrirvara. Af hálfu starfsmannsins var farið fram á þriggja mánaða uppsagnarfrest skv. kjarasamningum, á þeim forsendum að við eigendaskiptin hefði nýr eigandi verslunarinnar tekið yfir réttindi og skyldur gagnvart honum. Atvinnurekandinn hélt því fram að starfsmaðurinn hefði gerst brotlegur í starfi, að honum hafi ekki borið nema viku uppsagnarfrestur þar sem hann hafi starfað skemur en þrjá mánuði, og að lokum, að kaupin hafi ekki verið á fyrirtækinu sem sá um reksturinn heldur á versluninni.

Niðurstaðan varð sú að ekki þótti sannað að starfsmaðurinn hefði brotið gegn starfsskyldum sínum þannig að það réttlætti fyrirvalausa uppsögn. Auk þess taldi dómurinn að um eigendaskiptin gildi fyrrnefnd bókun í kjarasamningi frá 1989/90 og að réttarstaða launþegans væri sú sem þar kveður á um. Var því fallist á kröfu starfsmannsins.

HANKOOK
DEKK

Vetrardekkinn á lága verðinu
Frábær vetrardekk á frábæru verði!

Fólksbiladekk
Jeppadekk
Vörubíladekk

BARÐINN
SKÚTUVOGI 2 - SÍMI 568 30 80

Gerid verðsamanburð

MARMOFLOOR LINOLEUM PARKET

Klappað og klárt -Beint á gólfið



Marmofloor er hið ákjósanlega *parketgólf*, klætt náttúrulegu Marmoleum.

Marmofloor fæst í *18 nýjum litum*

Marmofloor fylgja skýr fyrirmæli um lagningu og hægt er að *leggja það í einni svipan*, af því að plöturnar eru límbornar — og nú þarf ekki að bíða þess að límið þorni.



Marmofloor, það nýjasta í náttúrulegum gólfefnum



GÓLFBÚNAÐUR

KJARAN EHF • SÍÐUMÚLI 14 • 108 REYKJAVÍK
SÍMAR 510 5510 • 510 5500

OPIÐ: VIRKA DAGA KL. 8-18, LAUGARDAGA KL. 10-13



Guðrún Nikulásdóttir.



Halldór Theodorsson.



Jóhanna Marteinsdóttir og Guðmundur Valdimarsson.



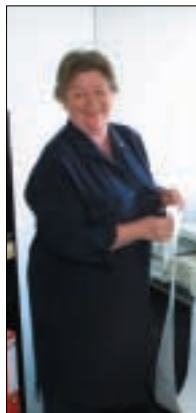
Sumarliði Guðbjörnsson.



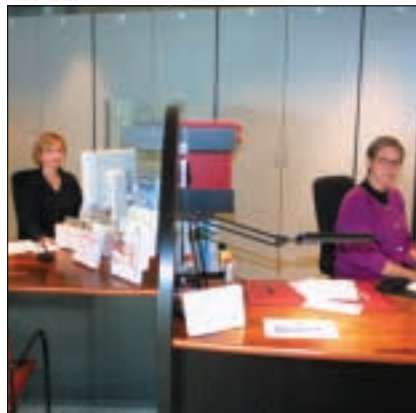
Viðskiptavinur og Stefán Jónatansson í Tjónskoðun.



Ólafur Björgvinsson.



Hrafnhildur Hansdóttir.



Rut Vilhjámsdóttir og Stefanía Valgeirsdóttir.

Á VINNUSTAÐ

Að þessu sinni heimsækjum við fyrirtækið Sjóvá-Almennar tryggingar hf., sem var stofnað árið 1989 á grunni tveggja gamalgróinna váttryggingafélaga, Sjóvátryggingarfélags Íslands hf. og Almennra trygginga hf. Þess ná geta að Sjóvátryggingafélag Íslands var stofnað 1918 og var þar um að ræða fyrstu almenna tryggingastarfsemi innlands aðila. Almennar tryggingar voru hins vegar stofnaðar 1943.

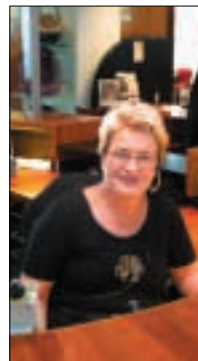
Sjóvá-Almennar eru til húsa í Kringlunni 5 og þar starfa nú tæplega 160 manns, meirihlutinn VR félagsmenn.



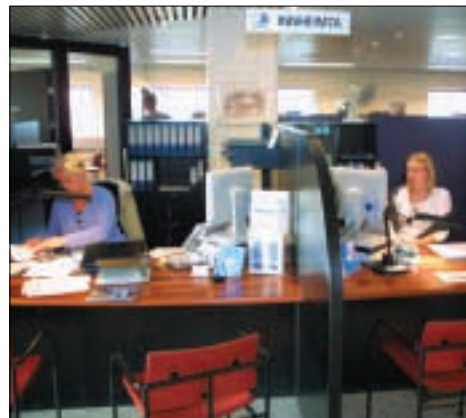
Júlíus Jónsson.



Á fölvunámskeiði.



Til vinstri: Jóhanna Ingadóttir og fleiri í æfingasal. Að ofan: Ágústa Árnadóttir. Til hægri: Dagný Ágústadóttir og Kristín Jónsdóttir.



Til vinstri: Bjarney Jónsdóttir og Jóna Rún Gunnarsdóttir. Að ofan: Ólafía Kristjánsdóttir. Til hægri: Sigríður María Jónsdóttir.



Brian Tracy í þriðja sinn á Íslandi helgina 9.–10. febrúar 2002

„TVEIR FYRIR EINN“ EF ÞÚ BÓKAR Í OKTÓBER

AÐEINS 40 SÆTI Í BODI Á ÞESSU SÉRSTAKA TILBODI TIL VR-FÉLAGA



Brian Tracy er í hópi bestu fyrirlesara heims á sviði stjórnunar, sölu, árangurs og persónuþróunar. Hann verður hér á Íslandi í þriðja sinn helgina 9.-10. febrúar 2002 til að vera með námstefnu sína: BRIAN TRACY'S SUCCESS MASTERY ACADEMY.

Hátt í 1.500 Íslendingar hafa sótt námstefnur Brian Tracys á Íslandi frá því hann kom hingað fyrst. Síðast var uppselt! Brian er frábær fyrirlesari, kraftmikill og setur mál sitt fram á skýran og auðskiljanlegan hátt.

Markmið hans eru færa þátttakendum hagnýt og hnitmiðuð ráð og aðferðir sem nýtist fólki strax til að ná meiri árangri og aukinni farsæld í hverju því sem það tekur sér fyrir hendur, hvort heldur sem er í starfi eða einkalífi. Hann fær bestu meðmæli þátttakenda og margir segja hann besta fyrirlesara sem þeir hafi hlýtt á.

Brian er höfundur bókarinnar *Maximum Achievement* sem kom út í íslenskrum þýðingu fyrir fáeinum árum undir titlinum *Hámarksárangur*. Auk þess hefur hann skrifað bækurnar *Success is a Journey* en hún kom út fyrir nokkrum mánuðum á vegum Veggisauka undir titlinum: *Farsæld er ferðalag*. Nýjasta bók Brians er bókinn *100 ófrávíkjanleg lögmál um velgengi í viðskiptum* sem kom út í maí 2001. Þessar bækur fylgja frítt ef þú skráir þig í október. Bækurnar færðu sendar strax!

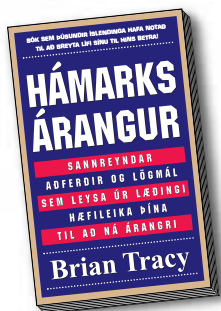


Mörg stærstu og þekktustu fyrirtæki heims hafa annaðhvort nýtt sér ráðgjöf Brian Tracy eða notað námskeið hans til starfsþjálfunar og til að auka árangur og velgengi starfsfólks síns.



Milljónir manna hafa lesið bækur hans, séð myndbönd hans eða sótt námskeið hans sem haldin eru af sérþjálfuðum leyfishöfum í 34 löndum, þ.á.m. Íslandi, en Veggisauki þekkingarklúbbur er einkaumboðsaðili Brian Tracy námskeiðanna á Íslandi og útgefandi bóka hans hér.

Ekki missa af þessum einstæða viðburði.
SKRÁÐU ÞIG Í DAG!
Takmarkaður fjöldi þátttakenda.
Hópaflættir í boði.



SUCCESS MASTERY ACADEMY

FÁÐU „TVEIR FYRIR EINN“ = 50% AFSLÁTTUR EF ÞÚ BÓKAR STRAX!

STAÐUR: Grand Hótel Reykjavík.
DAGAR: Helgin 9.-10. febrúar 2002.
(Námstefnan er 2 heilir dagar:
Laugardagur og sunnudagur)
TÍMI: Kl. 09:00 - 17 (báða dagana).
Húsið opnar klukkutíma fyrir (kl. 08:00)



Skráðu þig í dag! Hringdu NÚNA

Á þessari spennandi námstefnu gefst þér einstakt tækifæri til að kynnst hagnýtum og hnitmiðuðum ráð um og aðferðum sem þú getur strax farið að nota til að hámarka árangur þinn, ávinning og lífshamingju.

Brian er líflegur og hrífandi, beitir kímniþáfunni óspart og hefur einstakt lag á hvetja þig til dáða og fá þig til að setja þér markmið og móta spennandi framtíðarsýn þar sem þú nærð að leysa úr læðingi bjartsýni, kjark og þor til að sækja fram í lífinu.

Námstefnan er tveir heilir dagar og stendur frá kl. 9 til 17 báða dagana.



Brian Tracy mun m.a. fjalla um:

- Eiginleika þeirra sem ná framúrskarandi árangri
- Hvernig þú átt að stjórna sjálfum þér og öðrum til hámarksárangurs.
- Hvernig þú átt að taka stórstígun framföllum (quantum leaps) í árangri, stjórnun og sölu.
- Bestu aðferðir í tímastjórnun. Aðferðir og ráð sem þú getur strax farið að nota.
- Bestu aðferðir í sölu og hvernig þú getur margfaldað árangur þinn á því sviði.
- Bestu aðferðir til að sannfæra, semja og hafa áhrif.
- Bestu aðferðir til að hvetja sjálfan sig og aðra til aukins árangurs og velgengni.
- Töfra sjálfsstjórnunar og hvernig þú átt að koma þér upp góðum venjum.
- Gerð persónulegrar velgengnisáætlunar fyrir 21. öldina.
- Hvernig á að setja sér markmið, ná þeim og búa sér til sigursæla framtíðarsýn.
- Hvernig á að njóta fjárhagslegs öryggis og farsældar í lífinu.
- Tuttugu og einn eiginleika þeirra sem hafa brotist frá fátækt til bjargálna.
- Hvernig þú getur aukið farsæld þína í fjölskyldulífi jafnt sem og í starfi.
- Hvernig þú getur virkjað forstuhæfileika þína og skipað þér í framvarðarsveit.



Skráðu þig núna!

Bókunarsími: 570-9700

eða bókaðu þig á netinu á www.visir.is

Þú bókar sæti og færð tvo miða á verði eins.
Verð: kr. 59.900 (sem gerir kr. 29.950 per sæti).

**VR endurgreiðir allt að helming námstefnu-
gjalds (fer eftir áunnum réttindum). Bóðið er
uppá VISA/EURO raðgreiðslur í allt að 6 mán.
Hringdu í síma 570-9700 til að nýta þér það!**

Verðdæmi 1:

Þátttökugjald per sæti kr. 29.950
VR endurg. 50% eða kr. 14.975 og fyrirtæki 50% á móti eða
kr. 14.975 þannig að þátttakandi greiðir sjálfur kr. 0

Verðdæmi 2:

Þátttökugjald per sæti Kr. 29.950
VR endurgreiðir 50% eða kr. 14.975. Fyrirtæki greiðir 25% eða
kr. 7.487 og þátttakandi greiðir sjálfur 25% eða kr. 7.487



Umboðsaðili Brian Tracy
námskeiðanna á Íslandi

Útflutningur á þekkingu

VR tók þátt í verkefni með ASÍ og bandaríska sáttamjóraraembættinu (FMCS) í Litháen og Lettlandi í september sl. sem miðaði að því að styrkja stöðir vinnumarkaðarins í þessum löndum.

Verkefnið er afrakstur ráðstefnunnar Konur og

lýðræði við árbúsundamót sem haldin var í Reykjavík haustið 1999 en VR var einn af framkvæmdaraðilum hennar. Þátttökuríkin voru Norðurlöndin, Bandaríkin, Rússland og Eystrasaltsríkin en þau síðastnefndu óskuðu sérstaklega eftir því að fá að kynna starfsemi

verkalýðsfélaga hér á landi. VR, einu stéttarfélagi á landinu, var boðin þáttaka en ASÍ átti einnig fulltrúa á ráðstefnunni. Á ráðstefnunni var afraðið að VR tæki þátt í fyrrenefndu verkefni og myndi félagið miðla af þekkingu sinni á rekstri og starfsemi stéttarféлага.

Markmið verkefnisins var m.a. að hvetja til umræðu um þá lýðræðishefð sem við á Vesturlöndum búum við með því að leggja áherslu á félagslega þátttöku í stéttarfélögum og mikilvægi samningagerðar milli launþega og atvinnurekanda.

Vöruskipti í stað launagreiðslna

Atvinnuástandið er mjög slæmt í Litháen og Lettlandi. Atvinnuleysi er mikið eða allt að 30%. Helsta hlutverk stéttarféлага er að berjast fyrir grundvallarréttindum, t.d. að tryggja að félagsmenn fái greidd laun. Algengt er að starfsmenn sem ekki fá greidd laun haldi áfram að vinna í nokkra mánuði. Astæðan er m.a. mikil fyrirtækjahollusta en þó fyrst og fremst sú að enga aðra vinnu er að fá svo að í stað þess að sitja heima mæta starfsmenn frekar til vinnu og halda þannig í vonina um að fá launin greidd.

Einnig er algengt að þeir starfsmenn sem ekki fá laun greidd fái í staðinn vörur til að selja. Yfirleitt gengur það ágætlega þegar um er að ræða nauðsynjavörur en eðli málsins samkvæmt er erfitt að losa sig við lúxusvörur. Svo eru það hinir sem fá greidd dagvinnulaunin sín en eru látnir vinna ómælda yfirvinnu, án þess að fá hana greidda.

Innan við 20% greiða til stéttarféлага

Atvinnurekendur notfæra sér atvinnuástandið og launþegarnir þora ekki að kvarta af ötta við að missa vinnuna. Mikið er um svarta vinnu og fæstir launþegar greiða til stéttarféлага eða innan við 20%. Samtök atvinnurekanda eru einnig mjög veik en aðeins um 5% atvinnurekenda eru í þeim. Þetta eru yfirleitt stór og öflug fyrirtæki og má áætla að 20-30% starfsmanna á vinnumarkaði vinni hjá þeim.

Kjarasamningagerð og leiðtogaþæfni

Markmið verkefnisins sem VR tók þátt í var m.a. að hvetja til umræðu um þá lýðræðishefð sem við á Vesturlöndum búum við með því að leggja áherslu á félagslega þátttöku í stéttarfélögum og mikilvægi samningagerðar milli launþega og atvinnurekanda. Lögð var áhersla á að kynna hugmyndir og aðferðafræði kjarasamningagerðar milli aðila vinnumarkaðarins bæði hér á landi og erlendis og kanna möguleikann á því að yfirfæra gerð kjarasamninga eins og þeir tíðkast á Vesturlöndum. Verkefnið miðaði einnig að því að virkja konur í löndunum til vitundar um réttindi sín, hvetja þær til þátttöku og virkja leiðtogaþæfni þeirra. Og að lokum miðaði verkefnið að því að finna leiðir til að jafna launamun kynjanna og gera vinnustaði fjölskylduvænni.

Haldnar voru vinnustofur í báðum löndum og mættu fulltrúar stéttarféлага, atvinnurekanda og stjórnvalda. Vinnustofurnar samantóðu af fyrirlestrum, hópavinnu, hlutverkjaleikjum og myndböndum. Yfirskriftin var að skapa betra vinnuumhverfi fyrir alla.

VR miðlar af þekkingu sinni

Undirrituð tók þátt í verkefninu fyrir hönd VR og fjallaði um uppbyggingu íslensks vinnumarkaðar, hlutverk og skipulag stéttarféлага og kjarasamningagerð. Einnig var fjallað um breytta aðferðir sem VR beitir nú til að nálgast félagsmenn og hvaða áhrif þær hafa haft á fjölgun félagsmanna. Að lokum var farið yfir þau verkefni sem VR hefur unnið á sviði jafnréttismála. Kjarasamningum og öðrum upplýsingum, ýmist á ensku eða lettnesku og litháisku, var dreift til þátttakenda.

Vinnustofurnar gengu mjög vel og var tekið sérstaklega vel á móti okkur. Komið hefur verið á frekari tengslum og mun VR halda áfram að miðla af reynslu sinni í gegnum tölvusamskipti við fulltrúa stéttarféлага þessara landa.

Alda Sigurðardóttir, fræðslustjóri VR

beinvernd.is



Alþjóðlegi
Beinverndardagurinn
20. október, 2001



HOLLUSTA STYRKIR
BEIN





Greinarhöfundur, til hægri, ásamt Eileen Höffman frá bandaríska sáttasemjaraembættinu sem tók þátt í verkefni í Eystrasaltsríkjunum á vegum ráðstefnunnar Konur og Lýðræði ásamt VR og ASÍ.

Leitaðu upplýsinga um réttindi þín á heimasíðu VR



www.vr.is

...allt fyrir eldhúsið og matargerðina







vörunúmer

17.000

Það er markmið okkar að hafa gott vöruúrval og faglega þjónustu í verslun okkar.

Gripið & Greitt er með yfir 17.000 vörunúmer.

Lögð er áhersla á að starfsfólk okkar hafi góða vörubekkingu. Þetta er liður í því bæta þjónustu Gripið og Greitt og er það von okkar að við getum uppfyllt þarfir viðskiptavina okkar eins vel og mögulegt er.

-matvara
-sælgæti
-matar-/kaffistell
-fatnaður/skór
-tré-/plastbretti
-gler-/stál-/plastlát
-rafmagnsvörur
-pottar/pönnur
-eldhúsáhöld
-bolla-/glasasett
-hnífar/hnífaparasett
-hreinlætisvörur

Nýr opnunartími hjá Gripið & Greitt

Mánudaga - föstudaga 8:30 - 18:00

Laugardaga 10:00 - 16:00

Gripið & Greitt

Á NÆSTU GRÖSUM

Skútuvogi 4 • 104 Reykjavík

Sími 575-2200 • Myndsími 575-2210

Sæmi kokkur Á næstu grösom notar gæðavörur frá Gripið & Greitt

Upsí 2009



NÝIR TRÚNAÐARMENN VR

Hópur nýrra trúnaðarmanna VR var á námskeiði hjá félaginu í byrjun september. Á trúnaðarmannanám-skeiðum er farið yfir starfsemi og þjónustu félagsins, kjarasamninga og vinnurétt, hlutverk trúnaðarmannsins og margt fleira. Haldin eru tvenn slík námskeið á hausti hverju, hið fyrra í september en hið síðara í október.

Námskeiðið í september sátu, efri röð frá vinstri, Hólmfríður Sigurðardóttir frá Völusteini, Guðrún Sigurðardóttir frá Omega Farma, Steinunn Ágústa Þorsteinsdóttir frá Ikea, Ragnheiður Sigurðardóttir frá Ingvari Helgasyni, Steinunn Sveinsdóttir

frá Stillingu, Sigrún Sigtryggsdóttir frá Hagkaupum, Guðbjörg Jóna Jónsdóttir frá Lögheimtunni, Steingerður Hilmarsdóttir frá Slysavarnarfélaginu Landsbjörgu, Bjarnís Jónsdóttir frá Heimilistækjum og Helga Björk Þórisdóttir frá Marel. Sitjandi frá

vinstri eru Hrafnhildur Hróarsdóttir frá Fróða, Elías Rúnar Eliasson frá Húsasmíðjunni, Guðmundur Karl Friðjónsson frá Ikea, Jón Halldór Guðmundsson frá Titan og Karólína Geirsdóttir frá Terra Nova.

Mynd: Grétar Hannesson



Ingibjörg R. Guðmundsdóttir, formaður Landssambands íslenskra verzlunarmanna, Magnús L. Sveinsson, formaður VR, og Gunnar Páll Pálsson, forstöðumaður hagdeilda VR, sátu fyrsta þing UNI fyrir hönd íslenskra verslunarmanna.

FYRSTA ALPÞJÓÐAÞING UNI:

Réttindi launafólks verði virt

Fulltrúar frá VR og Landssambandi íslenskra verzlunarmanna sátu fyrsta alpþjóðaþing UNI, Union Network International, sem haldið var í Berlín fyrir skömmu.

UNI eru alpþjóðleg sam-tök landssambanda verkalyðsfélaga í verslun- og þjónustugeira sem stofnuð voru þann 1. janúar árið 2000.

Yfirskrift þingsins var Global Action@UNI sem þýða mætti sem heimsaðgerðir á vegum UNI og snerist umræðan einkum um hnattvæðingu og áhrif hennar á launafólk, ekki síst í fátækari ríkjum heims. Á þinginu var áhersla lögð á að virðing fyrir réttindum launafólks sé óaðskiljanlegur þáttur í alpþjóðavæðingu og að verkalyðsfélög sem og fyrirtæki þurfi að aðlaga sig nýjum háttum. Verkalyðsfélög í efnaríki ríkjum heims eru hvött til þess að setja ákvæði inn í samninga sem þau

gera við alpþjóðafyrirtæki um að þau hagi samskiptum sínum við launafólk á sama hátt í fátækari ríkjum heims og þau geri í þeim efnaríki. Markmiðið er að efla samstöðu launafólks um allan heim og verja störf þess.

Á þinginu var Maj-Len Remah frá Finnlandi kosin forseti UNI fyrir tímabilið 2001-3. Landssamband íslenskra verzlunarmanna á aðild að UNI en alls eru aðildarfélag UNI um eitt þúsund talsins í 140 löndum með fimmtán milljón félagsmenn.

HUSK

Husk er 100% náttúrulegt „þarmastillandi“ efni, sem samanstendur af hreinni, hreinsaðri fræskum af indversku lækningajurtinni Plantago Psyllium.

Husk er án sykurs eða bragðefna og bætir starfsemi þarmanna á vægan hátt.

Husk fæst í apótekum um allt land!

Við öll tækifæri

VÖRUR

GEVALIA

– það er kaffið! – Sími 575-5500

www.kaffi.is



Bílalánið leikur við þig!

- Nú geturðu tryggt þér lánsloforð áður en þú velur bílinn

Það er einfalt að sækja beint um bílálán Glitnis í útibúum Íslandsbanka eða á glitnir.is

Kostir:

- Einfalt og þægilegt umsóknarferli
- Umsóknum svarað nær samstundis
- Þú velur þér rétta bílinn með lánsloforðið í vasanum

Kynntu þér málið hjá þjónustufulltrúanum þínum í næsta útibúi Íslandsbanka eða á vefnum, glitnir.is



ÍSLANDBANKI

Á vefnum geturðu einnig reiknað út greiðslubyrði lána og kynnt þér frekar möguleika Frjálsra bílalána Glitnis.



Traustur samstarfsaðili í bílafjármögnun

Mikilvægar réttarbætur í sjónmáli

- réttur starfsmanna til upplýsinga og samráðs

Nú hillir undir að eitt helsta baráttumál evrópskrar verkalyðs-hreyfingar verði að veruleika á næstu misserum. Í meiri en áratug hefur Evrópusamband verkalyðsfélaga (ETUC) unnið að því að sett verði löggjöf á vettvangi Evrópusambandsins (ESB) sem tryggir rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs um stöðu og framtíðaráform fyrirtækisins sem þeir starfa hjá.

Á undanförunum árum hefur náðst nokkur árangur á þessu sviði með ákvæðum í tilskipunum á Evrópuvisu um hópuppsagnir, rétt starfsmanna vegna aðilaskipta að fyrirtækjum og skyldur fjölbjóðlegra fyrirtækja gagnvart starfsmönnum sínum, sem allar hafa tekið gildi hér á landi. Í júní sl. náðist síðan samkomulag meðal leiðtoga aðildarríkja ESB um að settar verði almennar reglur á Evrópuvisu um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs. Þetta samkomulag er nú til umfjöllunar á Evrópuþinginu. Þingið mun skila álitinu sínu í október og er þess vænst að endanleg niðurstaða fái með samþykkt sérstakrar tilskipunar fyrir árslok. Pólitísk samstaða hefur náðst um flesta þætti málsins en eftir stendur ágreiningur á milli Evrópuþingsins og leiðtoga aðildarríkja hvað varðar viðurlög vegna brota atvinnurekenda á væntanlegri löggjöf.

Almenn grundvallarréttindi launafólks

Niðurstaðan sem nú er í augsyn er klárlega einhver merkasti áfangi í baráttu Evrópusambands verkalyðsfélaga fyrir löggjöf um almenn grundvallarréttindi launafólks á vinnumarkaði. Þá er mikilvægt að hafa í huga að aðilum vinnumarkaðarins á Evrópuvisu var fyrir nokkru boðið að semja um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs, en samtök atvinnurekenda höfnuðu því alfarið og

hafa barist af hörku gegn allri lagasetningu á þessu sviði. Þau hafa nú orðið undir þrátt fyrir stuðning ríkisstjórna Bretlands og Ítalíu.

Verði tilskipunin að veruleika mun hún koma til framkvæmda hér á landi á næstu árum á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Engar almennar reglur gilda hér á landi í dag um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs af hálfu þeirra fyrirtækja sem þeir starfa hjá. Af þeirri ástæðu má ætla að tilskipunin muni hafa viðtækari áhrif hér til að treysta réttarstöðu starfsmanna en víðast hvar annars staðar í Evrópu.

Nauðsynlegar upplýsingar um reksturinn

Helstu efnisatriði þeirra draga að tilskipun sem nú eru til umfjöllunar eru eftirfarandi:

Í aðfararöðum er m.a. bent á að þær reglur sem nú gilda á Evrópuvettvangi og í einstaka aðildarríkjum ESB tryggja ekki með fullnægjandi hætti að launafólk fái nauðsynlegar upplýsingar um helstu þætti í rekstri fyrirtækjanna sem það starfar hjá og framtíðaráform, né heldur sé kveðið á um skyldur atvinnurekenda til að eiga samráð við starfsmenn sína áður en lykilorðvarðanir eru teknar í fyrirtækinu sem varða starfsmennina og hagsmunum þeirra. Tilgangur tilskipunarinnar er að skapa almennan ramma um upplýsingar til og samráð við launafólk í fyrirtækjum innan Evrópusambandsins.

Rétturinn til upplýsinga og samráðs skal ná til starfsmanna í fyrirtækjum með 50 starfsmenn



Verði tilskipunin að veruleika mun hún koma til framkvæmda hér á landi á næstu árum á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Engar almennar reglur gilda hér á landi í dag um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs af hálfu þeirra fyrirtækja sem þeir starfa hjá. Af þeirri ástæðu má ætla að tilskipunin muni hafa viðtækari áhrif hér til að treysta réttarstöðu starfsmanna en víðast hvar annars staðar í Evrópu.

eða fleiri eða starfsstöðva með 20 starfsmenn eða fleiri, skv. frekari ákvörðun einstakra aðildarríkja. Rétturinn til upplýsinga og samráðs skal ná til:

- upplýsinga um stöðu og væntanlega þróun í starfsemi fyrirtækis og fjárhagsstöðu þess,
- upplýsinga og samráðs um stöðu, meginlinur og líklega

þróun varðandi starfsmannahald og atvinnu í fyrirtækinu og þær aðgerðir sem kunna að vera í deiglu á því sviði, einkum og sér í lagi ef hætta er á samdrætti í vinnu, upplýsinga og samráðs um ákvarðanir sem leitt geta til breytinga á vinnuskipulagi eða ráðningarkjörum starfsmanna.

Fulltrúar starfsmanna fá tækifæri til athugasemda

Lögð er áhersla á að upplýsingar af hálfu atvinnurekenda verði gefnar með nægilegum fyrirvara og þannig að fulltrúar starfsmanna geti metið þær. Einnig eru sett fram ákvæðin skilyrði sem atvinnurekendur verða að uppfylla þegar haft er samráð vil starfsmenn og fulltrúa þeirra. Lögð er áhersla á gæði þeirra upplýsinga sem fulltrúum starfsmanna eru veittar og möguleika fulltrúa starfsmanna til að meta og bregðast við þeim. Þá er áréttað að markmiðið með samráðsferlinu er að gefa fulltrúum starfsmanna tækifæri til að koma með sínar athugasemdir og ábendingar og leita samstöðu milli starfsmanna og atvinnurekenda um þær aðgerðir sem kunna að vera nauðsynlegar og þær ákvarðanir sem teknar eru.

Einstökum ríkjum er gefið mikið svigrúm varðandi innleiðingu tilskipunarinnar en áhersla er lögð á að samráð verði haft við aðila vinnumarkaðarins á hverjum stað um nánari útfærslu og framkvæmd.

Í drögum að tilskipuninni er sett fram sú meginregla að viðurlög við brotum atvinnurekenda á efni tilskipunarinnar skuli vera „virk, skapa varnaðaráhrif og standast meðalhöfsregluna“. Eins og áður segir er helsti ágreiningurinn nú um það hvernig beri að útfæra þessi viðurlagaákvæði frekar við endanlega útfærslu tilskipunarinnar.

*Halldór Grönvold,
skrifstofustjóri ASÍ*



Við öll tækifæri

ora

VÖRUR

MAARUD

Sími 575-5500
www.marud.is



Vandaðir sturtuklefar

Ifö og Megius sturtuklefar eru fáanlegir úr plasti eða öryggisgleri, rúnaðir og hornlaga. Einnig framhurðir, horn og heilir klefar. Mikið úrval. Glæsileg hönnun og hagkvæmni í baðherbergjö.



Ifö PRISMA horn



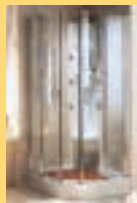
Ifö CKH heill klefi



Ifö CK heill klefi



Megius Iceland/P hurð



Megius BALTIC bogahorn



Ifö horn



Megius V ROYAL baðhurð

Ifö - sænsk gæðavara



Smiðuvegi 11 • 200 Kópavogur
Sími: 564 1088 • Fax: 564 1089 • tengi.is

Opið alla daga vikunnar

8-24

í Lyfju Lágmuða

og Lyfju Smáratorgi



Heimasíða VR:
WWW.VR.IS

ENNÞÁ Í GILDI

Stéttarfélagssverð í innanlan

Félagsmenn VR njóta verulegs afsláttar frá venjulegum flugfargjöldum innanlands samkvæmt samstarfssamningi Flugfélags Íslands og Samvinnuferða – Landsýnar vegna Ferðanefndar stéttarfélaganna. Samkvæmt samningnum verður fjölskyldufólki veittur sérstakur afsláttur fyrir börn og borga þau hálfþ barnafargjald.

Barnafargjöld:

Venjuleg barnafargjöld eru í gildi.

Fjölskyldufargjöld:

Ef tveir fullorðnir ferðast saman á stéttarfélagsfargjaldi með börn 2-12 ára borga börnin hálfþ barnafargjald. Tvö börn að hámarki fá hálfþ gjald, en ef fleiri börn ferðast borga þau venjulegt barnafargjald.

Breytingar á verði:

Verð á þessum fermiðum tekur breytingum í samræmi við breytingar á fullu fargjaldi.

Sölustaðir:

Sölustaðir Flugfélags Íslands á ofangreindum áfangastöðum. Einnig er hægt að panta fermiða og greiða hann í gegnum síma með greiðslukorti.

Gildistími/frávik:

Samningurinn er í gildi allt árið að frátöldum eftirtöldum tímabilum:

- **Jól:** Frá 10. des. til 10. janúar
- **Páskar:** Frá föstudegi fyrir Pálmásunnudag til fyrsta sunnudags eftir páska
- **Fridagur verslunarmanna:** Frá sunnudegi vikuna fyrir frídag verslunarmanna þar til á sunnudegi eftir verslunarmannahelgi.

Lágmarksdvöl:

2 nætur.

Hámarksdvöl:

Einn mánuður.

Fargjald:

Samkvæmt töflu. Kaupa skal farseðil báðar leiðir og er fargjaldið fyrir félagsmenn aðildarfélaganna

BIOMEGA

Krakkar þurfa kalk

...fyrir bein

...og tennur

Krakka Kalk eru bragðgóðar og freyðandi tuggutöflur með D-vítamíni.

Ein tafla af Biomega Krakka Kalki inniheldur sama kalkmagn og eitt glas af mjólk.

Fæst í apótekum



AKSTUR OG DAGPENINGAR

Akstursgjald

Gildir frá 1. október 2001

Almennt gjald

Fyrstu 10.000 km	kr. 50,85 pr. km
Frá 10.000 til 20.000 km	kr. 45,75 pr. km
Umfram 20.000 km	kr. 40,65 pr. km

Við útreikning á sérstöku gjaldi skal bæta 15% álagi á almenna gjaldið og við útreikning á torfærugjaldi skal bæta 45% álagi á almenna gjaldið.

Dagpeningar erlendis

Gildir frá 1. júní 2001

Almennir dagpeningar

	Gisting	Annað	Samtals
Bretland og Rússland	SDR 130	92	222
New York og Washington	SDR 135	80	215
Asía og S-Ameríka	SDR 133	107	240
Annars staðar	SDR 97	92	189

Dagpeningar v/þjálfunar o.fl.

	Gisting	Annað	Samtals
Bretland og Rússland	SDR 83	59	142
New York og Washington	SDR 86	51	137
Asía og S-Ameríka	SDR 85	68	153
Annars staðar	SDR 62	59	121

ndsflugi

og fjölskyldur þeirra. Fjölskyldan

er skilgreind á eftirfarandi hátt:

- Félagsmaður (einstaklingur)
- Hjón / sambýlisfólk
- Hjón / foreldri með barn / börn 2 ára til 20 ára, að báðum árum meðtöldum.

Afslættir:

Ungabörn 0-2 ára greiða ungbarnafargjald Flugfélags Íslands. Börn 2 til og með 11 ára greiða barnafargjald skv. verðskrá Flugfélags Íslands (sjá þó undantekningu í tengslum við fjölskyldufargjöld hér að ofan).

Börn 12 ára og eldri greiða full-orðingsgjald. Engir aðrir afslættir eru veittir.

Skilmálar:

Allir í fjölskyldunni verða að ferðast saman báðar leiðir. Athugið að



þetta gildir einnig fyrir einstaklinga sem ferðast saman. Makar og börn aðildarfélaga verða að ferðast með aðildarfélaga til þess að fá afslátt. (Makar og börn aðildarfélaga fá ekki afsláttinn ef þau ferðast ein). Farþegi verður að sýna persónuskilríki þegar hann ferðast og sanna rétt til afsláttar.

Endurgreiðslur:

Endurgreiðsla er ekki leyfð nema verður hamlí flugi.

Breytingar:

Engar breytingar eru leyfðar, en nota má farmiðann til kaupa á fargjaldi skv. venjulegri verðskrá.

Greiðsla:

Fullnaðargreiðsla skal fara fram við kaup á farmiða.

Bókun:

Bóka verður í síðasta lagi fimm dögum fyrir brottför.

Skattar:

Flugvallarskattur er innifalinn í verði.

Framboð á sætum:

Sæti eru í boði í áætlunarflugi Flugfélags Íslands. Flugfélag Íslands áskilur sér rétt til að breyta framboði á sætum án fyrirvara, sérstaklega á mjög eftirsóttum brottförum (morgunbrottfarir og flug á föstudögum og sunnudögum).

Aðild að félagi:

Farþegi verður að færa sönnur á það að hann sé félagsmaður í aðildarfélagi. Það getur hann gert á þrjá vegu:

- Framvísað félagsskírteini í aðildarfélagi.
- Framvísað annarri viðurkenndri staðfestingu á að hann sé félagi.
- Framvísað launaseðli þar sem fram kemur að hann greiði félagsgjöld til viðkomandi félags.

Heimilt er að krefja farþega um persónuskilríki við brottför. Sjá einnig nánar á vefsíðu Flugfélags Íslands: www.flugfelag.is.

Til Ferðanefndar stéttarfélaganna heyrta eftirtaldir aðilar:

Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Farmanna- og fiskimannasamband Íslands, Samband isl. bankanna, Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Bláðamannafélag Íslands, Kennarasamband Íslands, Vélstjórafélag Íslands, Félag bókagerðarmanna, Verkstjórásamband Íslands, Lyfjafræðingafélag Íslands, Félag tanntækna og aðstoðarfólks tannlækna, Félag íslenskra stjórnunarstarfsmanna á Keflavíkurflugvölli og Landssamband aldraðra.

VERÐSKRÁ



FRÁ REYKJAVÍK

	Báðar leiðir	Skattur	Samtals
Akureyri	9.500	330	9.830
Egilsstaðir	9.500	330	9.830
Ísafjörður	9.500	330	9.830

RSGJALD NINGAR

Dagpeningar innanlands

Gildir frá 1. október 2001

Gisting og fæði í sólarhring.....kr. 12.000
Gisting í sólarhring.....kr. 7.000
Fæði heilan dag.....kr. 5.000
Fæði í hálfan dag.....kr. 2.500

Við öll tækifæri



VÖRUR



Fallegur steinn hæfir fallegum eldhúsum
MARMARI & GRANÍT

S. HELGASON HF STEINSMÍÐJA

Skemmuvégi 48, 200 Kóp. Sími: 557-6677 Fax: 557- 8410 Netfang: sh.stone@vortex.is

LYKILLINN að velgengni

Hagnýtar upplýsingar um leikreglur vinnumarkaðarins

Samkvæmt könnun Kjararannsóknarnefndar á kjörum sérfræðinga á almennum vinnumarkaði fyrir 4. ársfjórðung ársins 2000 eru konur með 82% af hreinum dagvinnulaunum karla í sama hópi. Í sömu könnun kemur jafnframt fram að laun kvenna í hópi sérfræðinga hafa hækkað að meðaltali um 9,3% en karla um 8,5%. Þetta gefur góða

von um bætta árangur kvenna við launasamninga, en ekki dugir að sofna á verðinum.

Því höfðu jafnréttisátak Háskóla Íslands og Jafnréttisstofa frumkvæði að því að búa til bækling til handa ungum konum sem eru að stíga sín fyrstu spor á vinnumarkaðinum. Bæklingurinn nýttist einnig þeim sem hugsa sér til hreyfings eða sækjast eftir meiri ábyrgð í starfi.

Leitað var eftir samvinnu við VR og fleiri stofnanir um gerð

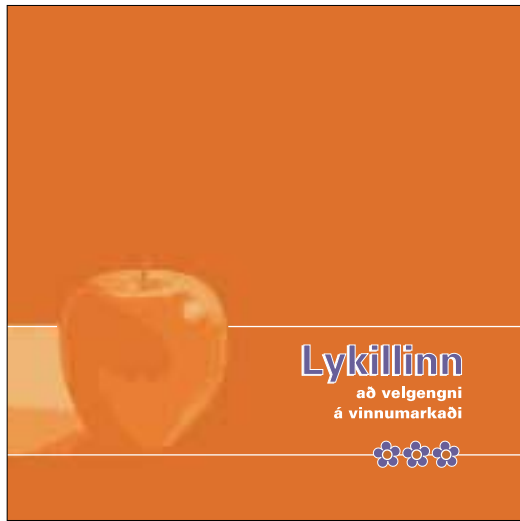
þessa bækling og samþykkt var að VR yrði aðili að útgáfunni. Það er í samræmi við jafnréttisstefnu þá sem stjórn VR samþykkti fyrir félagsmenn sína á síðasta ári en þar hefur félagið m.a. sett sér þau markmið að efla menntun kvenna og fjölga konum í ábyrgðar- og stjórnunarstöðum.

Hagnýtar upplýsingar um vinnumarkaðinn

Bæklingurinn, sem hlotið hefur nafnið *Lykillinn að velgengni á vinnumarkaði*, gefur fólki annars vegar ýmsar hagnýtar upplýsingar

um leikreglur vinnumarkaðarins s.s. hvernig eigi að bera sig að við að sækja um starf og hins vegar ráðgjöf um hvaða þættir það eru sem helst stuðli að velgengni þeirra í starfi. Bæklingurinn hefur auk þess að geyma töluvegur upplýsingar um kynbundinn vinnumarkað og launamun kynjanna. Honum verður m.a. dreift

meðal kvennemenda á lokanámsári í Háskóla Íslands og á námskeiðum hjá VR. Bæklingurinn er gefinn út af Jafnréttisátaki Háskóla Íslands og Jafnréttisstofu og Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur í samvinnu við Hf. Eimskipafélag Íslands, Þekkingar-smíðju IMG og ráðstefnuna Konur og lýðræði við árbýsundamót.



Rósa

GÓÐ RÁÐ fyrir konur

„Markmiðið með bæklingnum *Lykillinn að velgengni á vinnumarkaði* er að gefa öllum, en konum sérstaklega, góð ráð í atvinnuleit og því ferli sem hún felur í sér. Kveikjan að útgáfunni er að sjálfsögðu sá kynbundni launamunur sem enn er til staðar, kynskipting vinnumarkaðarins og kynskipt námsval,” segir Rósa Erlingsdóttir, verkefnisstjóri jafnréttisátaks Háskóla Íslands.

„Rannsóknir og vinnumarkaðskannanir gefa okkur vísbendingar um mjög háan og óásætlanlegan launamun kynjanna, ár eftir ár,” segir Rósa. „Ög af einhverjum ástæðum eru konur ekki að skila sér í stjórnunar- eða ábyrgðarstöður í þjóðfélaginu, hvorki í því vísindasamfélagi eða þar sem ég starfa hjá Háskóla Íslands né á hinum almenna vinnumarkaði. Við þurfum að gera fleira en rannsaka ástæður þessa, við þurfum að bregðast við þeim upplýsingum sem rannsóknirnar veita okkur. Þessi bæklingur er okkar tilraun til þess.“

Konur ekki eins vel búnar undir atvinnuleit

Viðhorfskannanir og viðtöl við konur sýna að þær telja sig ekki eins vel undirbúna og karlar þegar þær koma út á vinnumarkaðinn, segir Rósa. Ástæðan er ekki sú að

þær séu verr menntaðar heldur frekar að þær hafi ekki sett sér skýr markmið eða viti á hverju þær eigi von í atvinnuleitinni. Þetta tengist m.a. því að námsval er enn mjög kynbundið þrátt fyrir stóru aukna sókn kvenna í háskólánám síðasta áratugi. Rósa segir að áhrif kynbundis námsvals sjást mjög greinilega á vinnumarkaði, bæði hvað varðar hlutfall kynjanna innan ólíkra starfsgreina og í afar lágu hlutfalli kvenna í stjórnunarstöðum.

Konur eru til að mynda mikill meirihluti, eða um 70%, nemenda í félagsvísinda- og heimspeki-deildum á háskólastigi en karlar eru meirihluti nemenda í tækni- og verkfræðigreinum. Rannsóknir og kannanir starfsþróunarfyrtækja og sálfræðinga sýna að nemendur í fyrnefndu deildunum koma verr undirbúnir á vinnumarkaðinn en nemendur úr tækni-, viðskipta- og hagfræðideildum.

Vinnumarkaðstengt námsefni

„Við þurfum einfaldlega að bæta við námsefni í félagsvísinda- og heimspeki-deildum sem er tengdara vinnumarkaðinum, þ.á m. námsefni tengt hinum nýja upplýsinga- og tækniþeirra en hann þarf á kvenmönnum að halda ekki síður en karlmönnum. Við vonumst til þess, í samstarfi við huginuðarfyrtækja, starfsmanna-

fyrtækja og Samtök iðnaðarins, að geta verið með kynningu fyrir nemendur í þessum deildum innan framkvæmdaranna jafnréttisátaksins en hvort jafnréttisátakið skili námskeiðum inn í Kennsluskrá Háskóla Íslands til frambúðar verður að koma í ljós.“

Námskeið á vegum jafnréttisátaksins

Jafnréttisátak Háskóla Íslands, sem hófst haustið 2000 og stendur í tvö ár, var kveikurinn að tveimur námskeiðum í HÍ, annars vegar námskeiði þar sem fjallað er um feminíska sýn á vísindin og hins vegar námskeiði um konur og stjórnun. Þá hefur átakið staðið fyrir stjórnunar- og starfsframa-námskeiðum sem miða að því að efla konur á vinnumarkaði og segir Rósa stefnt að því að endur-taka þau á næsta ári.

Útgáfa bæklingssins er hluti af stærra verkefni jafnréttisátaksins og Jafnréttisstofu sem miðar annars vegar að því að jafna kynjahlutfall í deildum Háskóla Íslands og hins vegar að styrkja konur fyrir atvinnuþátttöku þeirra. „Bæklingur sem þessi er að sjálfsögðu bara dropi í hafnið þegar litið er til alls þess sem gera þarf á þessu sviði en þetta er mjög metnaðarfullur og vel unninn bæklingur sem mun vekja athygli. Og athygli og umræða eru til alls fyrst.“

Leyfðu
að bera **OKKUR**
ábyrgðina
með þér

F
PLÚS

Yfir 23.000 íslenskar fjölskyldur hafa valið **F PLÚS** víðtækustu fjölskyldu-trygginguna og nýtt sér kosti hennar. Hringdu og fáðu nánari upplýsingar í síma 560 5000.

Með F PLÚS færðu m.a:

Víðtækustu fjölskyldu-trygginguna
Afslátt af öðrum tryggingum
Afslátt af öryggisvörum
Víðtæka ferðatryggingu
Aðgang að ýmsum tilboðum
og margt fleira.



Vátryggingafélag Íslands, Ármúla 3, 108 Reykjavík, **Þjónustuver 560 5000**, www.vis.is

þar sem tryggingar
snúast um fólk

KROSSGÁTA



						BAND- HÖNKR	FÍSHUR	SLÁTT- AR- TEKI	JURT	SÆLU	DÍNNA- MÖR FUGLAR
						KERNI- STRÁ	1				
						HSA- KON- UNNA		7			
						RANA					
	↓	STÖND- UR VÍÐ	HESTUR INN	DRYKK- UR	VANGI	ÓHAFAR					
FERM- ING + LÍNG- VÍÐI			13		X			FLOKKA LÍK			
MÖG SLEM- AN							2	FTAR- LÆGD		4	
RÖSK				KEMST SKELIN	5		SUND RENGIR			ÚALT- INN	18
LEIJA + KVARSIL	8		X				10	REIKA VÉKVA			✓
HAG- LEIKS- MANN		3			FRA HALA- RÖFA	25		LITILL DRAGA- LYOTA			
		FÍFLIN ÓSKR- UMI	9							ÓSAM- STÆÐIR SÆFA SAMAN	
KVEN- NAFNS	↓	20				SLIÐAR TUNAN		32			
FÉLAG			LANGA	GRIPA MILT MÁL			MEDA HNEILO- IN				ELSKU
ÞRAUT + TUNSI	↓						36			11	ÓSKAR EFFIR
DIARF- AR		22			29		SJÓR	MANN ADLESA KÖRKA			
MANN- NAFN	12				KOMA NÆR HVAÐ			6			
		BÖDL- AST		MALLA		DREIT- ILLE FUGLAR				FÉLAG LIST- LITNA- ENDUR	
SVEIPL- AST FRAM OK AFTUR				14				LÖGUR ÞÉLVAR			15
FÆR		16			HLUTAR BÆRA HATT						FRAM- KONA
ÆDA + BLINA + FRUM- ERNI			19	X				28	X		FALAT- AR
	ANDVARP SKATT- URINN							DRÖLLA LITRAMS- HLETT- TÖNN		35	
VEISLA	23		STÚKAN VERMIR	24					HLAUP		
	SJÓR KÆSA					SKENNA GÖFGI					SATT
KEYRI		27		ÓHREIN- IR RÖDD			17		BÆK- STAFUR BURT		
VÉLUR	34				GREINIR SAMTÖK			SUDDI TÖNN		26	HUSDJÖR
FLYTI + HÁTTUR			X	21			EITT SÉR	30			
KRÖPPA + ASKUR			33		X				MANN- NAFN		31

VERÐLAUN KR. 6.000

Lausnir á krossgátunni í septemberblaðinu er eftirfarandi málisháttur frá Armeníu:

Vín, konur og spil
gera vitringa að flónum

Dregið var úr réttum lausnum og upp kom nafn Ragnars Halldórs Blöndal, sem hefur fengið verðlaunin. Myndin er af vinningshafanum eins og venja er.

Gátunni, sem hér er til lausnar, fylgir sú vísbending, að nú sé á ferðinni annar málisháttur eins og í september, en í þetta sinn er málishátturinn persneskur. Síðasti móttökudagur lausna er föstudagur 26. október. Vinsamlega látið kennitölu fylgja lausnum og skrifðu „krossgáta“ utan á umslagjö. Utanáskriftin er: VR, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík.

FALLEGAR VÖRUR FYRIR FALLEG HEIMILI



GÆDA DAMASK SÆNGURFAT-

NADUR [RÓSALÍN, GABRIELA,

KARLA BREE COLLECTION, VAN

DYKE] SATÍNLÖK M.TEYGJU [VAN

DYKE] RÚMTEPPI, HANDKLÆÐI Í

NÍU LITUM [RANGER] BÆDMOT-

TUR [RANGER] DÚNSÆNGUR

& KODDAR OG MARGT FLEIRA

Z BRAUTIR OG GLUGGATJÖLD

FAXAFEN 14 • SÍMI 525.8200





Hvað skal gert ef fólk verður fyrir EINEITI?

**LAUNAKÖNNUN
- hvar stendur þú miðað við aðra?**

Góð ráð fyrir konur Í ATVINNULEIT

**KONUR OG LÝÐRÆÐI
- vinnufundur í Eystrasaltsríkjum**

Réttur launafólks til UPPLÝSINGA OG SAMRÁÐS

NÝR VINNUSTAÐUR ÞAR SEM STARFA UM

**ÁTTA HUNDRUÐ
VR FÉLAGAR**

Smáralind

Mynd: Pálmi Gu-mundsson