

Trúnaðarmaðurinn: Til staðar fyrir þig

- Orlofshúsalóðir á Snæfellsnesi
- Uppsögn er áfall
- Krafa um aukið orlof



Krafa um aukið orlof

VR hefur staðið í ströngu við undirbúning kjarasamninga undanfarið. Stefnt er að því að ljúka 100 morgunverðarfundum með félagsmönnum fyrir áramót og hefur formaður þá fundað með 1500 til 1800 félagsmönnum. Launakönnun félagsins var kynnt í september og nú stendur yfir skoðanakönnun um áherslur í komandi kjarasamningum þar sem hringt verður í 1600 félagsmenn. Jafnframt er í gangi fundaherferð með trúnaðarmönnum og félagsmönnum sem starfa samkvæmt sérsamningum. Fundir hafa verið haldnir með vinnuveitendum og vinna við gerð viðræðuáætlana er hafin þar sem gert er ráð fyrir að við leggjum fram endanlegar kröfur fyrir lok janúar á næsta ári.

Mismunandi kröfur

Verkalýðshreyfingunni er vandi á höndum við að koma á móts við þarfir mismunandi hópa launafólks. Þrýstingur er meðal stórs hóps félagsmanna um aukið orlof og aukinn sveigjanleika. Vetrarfrí í skólum landsins eiga sinn þátt í því og e.t.v. aukning kaupmáttarins á seinni árum. Jafnframt er ljóst að margir, oft yngra fólk, vilja hámarka launahækkunar og kæra sig síður um að hluti af launavigrúminu sé notaður til að mynda í aukið orlof. Síðast er ekki síst má nefna stöðu verslunarfólks. Heilum frídögum fer fækkandi í verslun, fólk er gert að vinna aðra hverja helgi og á almennum frídögum þrátt fyrir ákvæði kjarasamninga. Í samanburði við önnur lönd Evrópu er staða okkar nokkuð sterk hvað varðar fjölda frídaga. Meðan meðalfjöldi orlofs- og frídaga hjá okkur í VR eru 38 -44 yfir árið, eru þeir 40 í Danmörku, 38 í Austurríki, 36 á Spáni og í Svíþjóð, 33 í Þýskalandi, 30 á Ítalíu og 28 á Englandi.

Valfrjálsir kjarasamningar

Athyglisvert er að sjá hugmyndir um valfrjálsa kjarasamninga sem Danir eru að þróa. Þá er það undir einstaklingnum komið hve langt frí hann tekur. Orlof er þá að lágmarki 25 dagar, en hægt er að ráða því hvort teknir eru 5 dagar til viðbótar eða þeir greiddir. Danir hafa einnig þróað kjarasamninga þar sem launþegar mega taka hluta af launahækkunum sem aukið orlof. Þá er hver auka orlofsdagur metinn sem 0,45% af launum og þegar kæmi að árlegri launahækkun upp á 3% hefði launþeginn val um hvort hann tæki þá hækkun alla sem launahækkun eða að hluta sem lengra orlof. Sem dæmi má nefna að ef launþeginn óskaði eftir að auka orlof sitt um 2 daga þá yrði launahækkun hans einungis 2,1%.

Frídagar á ársgrundvelli

Ef til vill væri skynsamlegt fyrir verslunina að skilgreina heildarfrídaga launþega á ársgrundvelli. Þá með þeim hætti að ef unnið er á helgum eða frídögum skapist réttur á frídögum á öðrum tímum í staðinn. Sérstaklega er þetta áhugavert í ljósi aukins opnunartíma á helgum og frídögum. Heildarfjöldi frídaga yrði þá um 140 -150 dagar á ári að lágmarki. Ekki væri úr vegi að skoða hvort við ættum að reyna slíkt kerfi hér á landi. ■

gpp

Útgefandi: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur - Húsi verslunarinnar - 103 Reykjavík - sími 510 1700 - netfang vr@vr.is - veffang www.vr.is
Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Prentun: Oddi.

Stjórn VR: 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, Valur M. Valtýsson, Valdis Haraldsdóttir. Varamenn: Jón Magnússon, Margrét Torfadóttir, Þorlákur Jóhannsson.

Stjórn Orlofssjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigrún Baldursdóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson, Valur M. Valtýsson.

Stjórn Sjúkrasjóðs VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Kolbeinn Sigurjónsson, Rannveig Sigurðardóttir, Stefania Magnúsdóttir.

Framkvæmdastjórn Fræðslusjóðs VR: Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Edda Kjartansdóttir, Sigurður Sigfússon.

Nýr varaforseti ASÍ



Ingibjörg ásamt Grétari Þorsteinssyni forseta ASÍ

Ingibjörg R. Guðmundsdóttir, formaður Landssambands íslenskra verzlunarmanna, var kosin varaforseti Alþýðusambands Íslands, á ársfundi hans í október. Ingibjörg hlaut 50,23% atkvæða. Mótframbjóðandi hennar var Kristján Gunnarsson, formaður Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur. Stjórn VR skoraði í sumar á Ingibjörgu að bjóða sig fram til varaforseta en það var mat félagsins að brýnt væri að efla hlut kvenna í forystusveit ASÍ.

Góðar slæmar fréttir



Við stjórnvölinn hjá VR

Það er átján manna einvalalið sem situr við stjórnvölinn hjá VR ár hvert, fimmtán aðalmenn og þrjú varamenn. Flestir stjórnarmenn hafa gegnt trúnaðarstörfum fyrir félagið árum saman ýmist sem trúnaðarmenn úti í fyrirtækjunum eða fulltrúar í trúnaðarráði. Stjórnarliðar skipta með sér verkum innan stjórnar; sitja ýmist í stjórn Sjúkrasjóðs, Orlofsjóðs eða stýra Fræðsluráði félagsins.



Stjórn VR 2002-2003 skipa frá vinstri: Benedikt Vilhjálmsson hjá Fálkanum, Þjarnís Lárusdóttir hjá Prentsmiðjunni Odda hf., Valdís Haraldsdóttir hjá J.S. Helgason, Margrét Torfadóttir hjá Delta varamaður, Sigrún Baldursdóttir hjá Eimskip ehf., Edda Kjartansdóttir hjá Hagkaup í Kringlunni, Valur M. Valtýsson hjá Barka ehf., Jóhanna E. Vilhelmsdóttir Útgáfufélaginu Heimi hf. er ritari, Steinar J. Kristjánsson Húsasmíðjunni, Kristín Sigurðardóttir hjá VR, Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður sem starfar hjá Amadeus Ísland hf., Jón Magnússon hjá Heklu varamaður, Kolbeinn Sigurjónsson hjá Slippfélaginu Reykjavík hf., Gunnar Böðvarsson hjá VR og Sigurður Sigfússon hjá Olúfélaginu ehf. ESSO. Á myndina vantar Rannveigu Sigurðardóttir hjá Sjóvá Almennum tryggingum og Þorlák Jóhannsson hjá Síndra-Stáli sem er varamaður.



Hver á að borga mér?

Réttarstaða starfsmanna við sölu, leigu eða annað framsal fyrirtækja

Höfundur: Ingvar Sverrisson lögfr. ASÍ

Hver er staða launafólks þegar umskipti verða í rekstri fyrirtækja? Hvernig fer um ráðningarsamband þess gagnvart nýjum rekstraraðila, hver ber ábyrgð vangöldnum launum þess, falla áunnin réttindi, s.s. veikindaréttur niður þegar slíkar breytingar eiga sér stað?

Umskipti í rekstri fyrirtækja, með þeim áhrifum fyrir starfsmenn sem hér verður fjallað um, gerast einkum á eftirfarandi hátt:

- Fyrirtæki er selt (eða tiltekinn hluti þess) og rekstrinum fram haldið undir stjórn nýs eigenda.
- Tvö eða fleiri fyrirtæki eru sameinuð undir nýju nafni eða nafni eins hinna sameinuðu fyrirtækja.
- Eigandi fyrirtækis leigir það öðrum aðila til áframhaldandi reksturs.
- Stoðstarfsemi stærri fyrirtækja og stofnana er boðin út, s.s. rekstur mötuneyta, akstur starfsmanna, hreingerningar, símaþjónusta o.fl.

Í sumum tilvikum standa sömu einstaklingar eða fyrirtæki að meira eða minna leyti að baki hinum „nýja“ atvinnurekstri, svo sem þegar um samruna fyrirtækja er að ræða og þegar nýtt einkahlutafélag er stofnað á rústum eldra rekstrarfélags. Í öðrum tilvikum er alfarið um nýja aðila að ræða, svo sem þegar atvinnurekstur er leigður nýjum rekstraraðilum.

Óvissa hjá starfsfólki

Umskipti í rekstri fyrirtækja valda eðli máls samkvæmt óvissu hjá starfsfólki. Atvinnuöryggi þeirra kann að vera ógnað, einkum þegar rekstrarerfiðleikar búa að baki slíkum breytingum. Í þeim tilvikum þegar líkur eru á því að það haldi starfi sínu þrátt fyrir umskiptin þá kann að vera óvissa um stöðu og laun t.d. þegar um samruna fyrirtækja er að ræða. Þá er mjög algengt þegar rekstrarerfiðleikar búa að baki slíkum breytingum, að starfsfólk eigi inni laun hjá fyrri rekstraraðila.

Til síðs að segja upp

Umskipti í eignar- og rekstrarhaldi fyrirtækja hafa í mörgum tilvikum jákvæð áhrif á hagsmunum og atvinnuöryggi launafólks til lengri tíma lítið. Þetta á t.a.m. við þegar fjársterkir aðilar yfirtaka atvinnurekstur og þegar atvinnurekstur er seldur í hendur aðila sem betur eru til þess fallnir að stjórna atvinnurekstri en fyrri rekstraraðilar. Hvað sem jákvæðum og neikvæðum áhrifum umskiptanna líður, þá hefur það verið til síðs á íslenskum vinnumarkaði að við slík tímamót sé

starfsfólki sagt upp og nýjum rekstraraðila eftirlátið að ákveða hvort og þá hverja úr starfsliðinu hann endurræður. Endurráðning starfsmanna er stundum gerð háð því að þeir taki á sig launalækkun auk þess sem mjög algengt er að nýir rekstraraðilar vísi frá sér allri ábyrgð eldri launaskuldum.

Hvað segja lögin?

Margt í þeirri framkvæmd lýst var hér að framan brýtur í bága við ákvæði laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum nr. 72/2002. Þeim lögum er sérstaklega ætlað að vernda réttarstöðu starfsfólks þegar breytingar á rekstrar- eða eignarhaldi fyrirtækja eiga sér stað. Lögin gera tvennt. Í fyrsta lagi geyma þau þá meginreglu að starfsfólki skuli tryggður réttur til áframhaldandi starfs hjá þeim aðila sem yfirtekur atvinnureksturinn á sömu kjörum og það naut hjá fyrri rekstraraðila. Í öðru lagi, sem er ekki síður mikilvægt, að starfsfólki séu með góðum fyrirvara veittar nauðsynlegar upplýsingar um ástæður og áhrif þessara breytinga á stöðu sína.

Meginákvæði laganna

Lögin hafa víðtækt gildi að því leyti að þau ná til fyrirtækja á almennum markaði, opinberra fyrirtækja og stofnana og annarra sem stunda atvinnurekstur og það án tillits til þess hvort reksturinn sé beinlínis stundaður í hagnaðarskyni. Lögin gera í raun það eitt að skilyrði að atvinnureksturinn sem framseldur er öðrum rekstraraðila haldi einkennum sínum eftir að hann er kominn í hendur á hinum nýja rekstraraðila. Lögin kveða á um að réttindi og skyldur atvinnurekanda samkvæmt ráðningarsamningi sem fyrir hendi er á þeim degi sem framsal atvinnurekstrar á sér stað skuli færast yfir til þess aðila sem tekur við rekstrinum.

Ráðningarsamninga ber að virða

Nýjum rekstraraðila ber samkvæmt lögum að virða launakjör og starfsskilyrði sem starfsmennirnir nutu á grundvelli ráðningarsamninga sinna og kjarasamnings með sömu skilyrðum og giltu fyrir fyrri rekstraraðila. Starfsmenn þurfa m.ö.o. ekki að taka sig launalækkun, auk þess sem ýmis áunnin réttindi þeirra falla ekki niður. Lögin gefa einnig tilefni til þeirrar túlkunar að ábyrgð á eldri launakröfum starfsmanna færast yfir á herðar nýja rekstraraðilanum enda séu þær byggðar á ráðningarsamningi starfsmanna. Lögin eru ófrávikjanleg. Það þýðir m.a. að það er ekki samningsatriði „kaupanda og seljanda“ hvort



starfsmennirnir njóti réttarstöðu samkvæmt lögnum. Til að tryggja að lögin nái markmiði sínu er kveðið á um að óheimilt sé að segja upp starfsmönnum af ástæðum sem einungis verða raktar til þessara breytinga. Atvinnurekanda er þetta þó heimilt ef hann sýnir fram á að fyrir hendi séu efnahagslegar, tæknilegar eða skipulagslegar ástæður sem hafa í för með sér breytingar á starfsmannahaldi. Hann getur því sagt upp hluta af starfslíðinu en verður að rökstyðja hverja uppsögn með vísan til framanritaðs.

Upplýsingaskylda

Oft er kvartað yfir því að starfsmenn fái ekki fréttir af yfirtöku nýrra rekstraraðila

nema með skömmum fyrirvara og stundum frá einhverjum öðrum en atvinnurekanda sjálfum. Slíkt eykur að sjálfsögdum á óöryggi starfsfólks við þessar aðstæður. Til þess að treysta rétt starfsmanna að þessu leyti leggja lögin þá skyldu á herðar atvinnurekanda að hann upplýsi trúnaðarmann starfsmanna með góðum fyrirvara um það hvenær ráðgert er að þessar breytingar muni eiga sér stað, hvaða ástæður liggja þeim til grundvallar, hver séu lagaleg, efnahagsleg og félagsleg áhrif þeirra fyrir starfsmenn og hvort einhverjar ráðstafanir séu fyrirhugaðar vegna starfsmanna. Réttarstaða launafólks á því að vera nokkuð góð við sölu, leigu eða annað framsal fyrirtækja. Starfsmenn sjálfir og trúnaðarmenn þeirra þurfa hins vegar að vera vakandi um rétt sinn. ■

Dæmi úr fórum VR

Skuldaði sjálfum sér laun

Rekstraraðili myndbandaleigu í Reykjavík gafst upp á rekstri leigunnar vegna erfiðleika. Eigandi húsnæðisins og fyrirtækjanafnsins, er leigt hafði starfsemina út, brá á það ráð að leigja starfsmanni leigunnar reksturinn. Starfsmaðurinn átti ógreidda launakröfu á hendur fyrri rekstraraðila og leitaði með það erindi til VR. Niðurstaða VR í því máli var sú að þar sem hann ræki nú myndbandaleiguna flyttust vangreiddar skuldir fyrri aðila yfir á hann sjálfan. Hann skuldaði því sjálfum sér laun.

Bar ábyrgð á skuldbindingum fyrri eiganda

Eigandi söluturns sem rekinn var í beinum tengslum við rekstur annars fyrirtækis og í sama húsnæði, hætti skyndilega rekstri söluturnsins. Fyrirtækið, sem jafnframt var eigandi húsnæðisins, ákvað samdægurs að taka rekstur söluturnsins í sínar hendur. Forsvarsmáður fyrirtækisins taldi sig hins vegar óbundinn af öllum skuldbindingum gagnvart starfsmönnum söluturnsins, þar sem engir samningar um aðilaskipti höfðu átt sér stað við fyrri eiganda og var nokkrum starfsmönnum sagt upp störfum án samningsbundins uppsagnarfrests. Niðurstaða þess máls var sú að þar sem fyrirtækið hélt áfram sams konar rekstri á sama stað, þá væri í raun um aðilaskipti að ræða og að fyrirtækið bæri þar með ábyrgð á skuldbindingum fyrri eiganda gagnvart starfsfólki sínu.

Enginn vildi borga

Starfsmaður fyrirtækis fluttist yfir til nýs eiganda við aðilaskipti. Starfsmaðurinn staldraði mjög stutt við hjá nýjum aðila vegna ósættis og var samkomulag um starfslok hans einum degi eftir aðilaskiptin voru tilkynnt. Starfsmaðurinn átti inni áunnið orlof vegna starfa sinna hjá fyrri eiganda. Hvorki nýr eigandi eða fyrri eigandi vildu viðurkenna greiðsluskyldu sína í þessu máli. Nýi aðilinn á þeim forsendum að í raun hafi starfsmaðurinn aldrei hafið störf hjá sér heldur hætt nær samstundis og því ekki um vinnusamband að ræða. Fyrri vinnuveitandi taldi hins vegar að vinnusamband hefði verið hafið á milli starfsmanns og nýs eiganda. Málinu er ekki lokið en VR telur að nýi vinnuveitandinn beri ábyrgðina í þessu máli.

Að taka vel á móti nýjum starfsmanni



Höfundur: Gylfi Dalmann

Flestir þekkja það óöryggi sem fylgir þegar þeir hefja störf á nýjum stað. Það skiptir því oft sköpum með framhaldið hvernig móttökurnar eru. Gylfi Dalmann Aðalsteinsson vinnu- markaðsfræðingur og lektor við HÍ fjallar hér um væntingar starfsmanns og vinnuveitanda við upphaf nýs vinnusambands.

Báðir gera kröfur

Í ráðningarsambandi felst að starfsmaður skuldbindur sig til að sinna ákveðnum starfsskyldum eftir starfslýsingu og fær greidd fyrir það ákveðin laun. Að sama skapi ætlast vinnuveitandi til þess að í skiptum fyrir launin sinni starfsmenn starfsskyldum sínum eftir því sem best verður á kosið; mæti til vinnu, sinni störfum sínum vel og hann gerir kröfur um hollustu, stundvísi, dugnað, frumkvæði og árangur. Starfsmaðurinn á von á því að stjórnun vinnustaðarins sé góð, hann fái réttláta meðferð, sanngjörn laun, félagsskap, góð starfsskilyrði, í boði sé samræming á vinnu og einkalífi, starfsöryggi og möguleiki á starfsþróun og starfsframa.

Góðar móttökur mikilvægar

Það er afar mikilvægt að nýr starfsmaður sé strax meðvitaður um væntingar vinnuveitanda síns og þær kröfur sem til hans eru gerðar. Ekki er síður mikilvægt að vinnuveitandinn viti hverju starfsmaðurinn á von. Góðar móttökur eru mjög mikilvægar en allt of margir starfsmenn hafa upplifað að illa er staðið að móttöku þeirra. Það gleymist e.t.v. að segja viðskiptavinum og samstarfsmönnum frá komu þeirra, tölvu og síma vantar og netfang er ekki til staðar svo fátt eitt sé nefnt.

Rannsóknir sýna að:

- Rétt móttaka nýliða getur minnkað starfsmanna- veltu um 9%.
- Fylgni er á milli starfsmannaveltu og rangra væntinga um starfið.
- Fylgni er á milli starfsánægju og raunhæfra væntinga um starfið.
- Óvissa um hlutverk leiðir til aukinnar hættu á mistökum, rangtúlkunum og pirrings.
- Nýliðar hafa mestar áhyggjur af því að læra starfið og hegða sér á videigandi hátt.
- Nýliðar skoða hegðun annarra og prófa sig áfram og gera jafnvel mistök fremur en að leita eftir ráðleggingum annarra.
- Nýliðar treysta á stjórnendum.
- Þeir sem telja sig fá upplýsingar frá stjórnendum eru tryggari, fljótari að aðlagast starfi og upplifa minni streitu.

Af hverju segir fólk upp?

Ef skoðað er hvers vegna starfsmenn segja upp störfum kemur í ljós að í upphafi vinnusambands er það gjarnan svo að hvorki starfsmanni hefur verið ljóst hvaða kröfur yrðu gerðar til hans né vinnuveitandi vitað hvers starfsmaðurinn vænti. Starfsmenn hætta gjarnan ef þeir:

- Vita ekki hvað er ætlast til af þeim í starfi.
- Fá ekki tækifæri til að gera það sem þeir eru bestir í að gera.
- Telja sig ekki fá nægilega mikla ábyrgð í starfinu.
- Telja sig ekki fá nægilega góða kynningu á starfinu.
- Telja síður að starfið hafi verið í samræmi við þær upplýsingar sem gefnar voru í ráðningarviðtalinu.
- Telja meiri möguleika til starfsþróunar í nýju starfi.

Ánægðari starfsmenn

Ef væntingar annars aðilans eru ekki uppfylltar verður til ójafnvægi sem getur haft áhrif á frammi- stöðu og hegðun starfsmannsins. Um er að ræða óformlegt samband starfsmanns og vinnuveitanda og byggir á óskum beggja aðila um ákveðið mótframlag. Til dæmis vill starfsmaður í skiptum fyrir ákveðna hollustu njóta öryggis í starfi. Ágæt leið til að bæta upphaf nýs vinnusambands er að koma á svokölluðu starfsfóstra kerfi þ.e.a.s. ákveðnir starfsmenn gegna því hlutverki að vera tengiliðir við nýja starfsmenn, taka á móti þeim og hjálpa þeim við að komast inn í nýja starfið. Rannsóknir hafa leitt í ljós að þar sem gagnkvæmt traust ríkir milli vinnuveitanda og starfsmanna og væntingar eru ljósar frá upphafi er framleiðni meiri, betri gæði vöru og þjónustu, minni starfsmannaveltu og starfsmenn eru almennt ánægðari.

Minna starfsöryggi

Hin seinni ár hafa áherslur og kröfur manna til starfs og starfsumhverfis verið að breytast. Ýmsar ástæður liggja þar að baki t.d. hefur starfsmannatryggð og starfsöryggi minnkað og meiri óvissa er ríkjandi í starfsumhverfinu. Meiri áhersla er á starfsþróun og endurmenntun þegar kemur að starfsvali. Viðhorf manna til vinnunnar er að breytast og fólk gerir æ meiri kröfur um störf sem auðga líf manna og þroska. ■

6

Ávinningar af því að hafa trúnaðarmann á vinnustaðnum

Trúnaðarmaður er fyrst og fremst tengiliður við VR

Hann gætir þess að kjarasamningar séu haldnir á vinnustaðnum.



Hann miðlar upplýsingum um fundi, námskeið og aðrar uppákomur á vegum VR beint til starfsfélaga sinna.



Trúnaðarmaðurinn er til staðar fyrir þig ef þér finnst á þér brotið.

Hann getur kallað til sérfræðinga frá VR ef upp koma vandamál á vinnustaðnum.

Hann er vel upplýstur um réttindi starfsmanna og kemur því oft auga á atriði sem betur mættu fara.



Trúnaðarmaðurinn er lykilmaður við gerð fyrirtækjasamninga.

Uppsögn er áfall

Erfiðast í samrunaferli er mannlegi þátturinn



Lykke Bjerre Larsen ásamt Ragnari Erni Egilssyni og Nönnu Guðmundsdóttir

Hún er ung og hressileg og kynnir sig glaðlega fyrir blaðamanni á afar góðri íslensku en hún er dönsk í húð og hár. Hún segir að erfiðast hafi sér reynst að ná hrynjandi-
inni í tungumálinu því í samanburði við íslenskuna sé danskan algjörlega flöt. „Ég er líklega núorðið meiri Íslendingur en Dani enda búin að vera hér alls í um 8 ár, kom hér fyrst sem aupair. Hér kynntist ég manninum mínum en saman eigum við tvíbura-
stráka á fjórða ári“. Lykke Bjerre Larsen er trúnaðarmaður VR hjá Og Vodafone og situr jafnframt í trúnaðarráði VR.



Lykke og Anna Eygló Magnúsdóttir

Og Vodafone er fyrirtæki sem varð til eftir að Íslandssími keypti Tal á síðasta ári. Bláamann langar að vita hvernig það hafi verið að ganga í gegnum sameiningu þar sem hátt í 80 manns er sagt upp á einu bretti. „Þetta er sennilega það erfiðasta sem ég hef gengið í gegnum bæði sem trúnaðarmaður og líka bara í lífinu. Ástandið var slæmt til að byrja með. Það hefur hinsvegar verið unnið markvisst að því að búa til eina liðsheimild. Það hefur ekki verið auðvelt. En nú erum við farin að sjá árangur þess. Við erum ekki lengur Tal- og Íslandssímafólk heldur Og Vodafone fólk.

Uppsögn er áfall

Lykke segir það erfiðasta í svona samrunaferli sé mannlegi þátturinn, óvissan er svo erfið. Spurningar eins og „held ég starfinu mínu?“, „verður einhverjum sagt upp?“ og „hver er framtíð fyrirtækisins?“ eru fólk ofarlega í huga með tilheyrandi svefnleysi og áhyggjum. „Í okkar tilfalli var strax gengið frá hverjum yrði sagt upp. Sumir fengu að hætta bara strax en við aðra var samið um vera nokkra mánuði. Allir vissu hverjum var sagt upp en maður átti samt að vinna með þeim áfram. Það var svolítið erfitt ferli, eins konar sorgarferli. Uppsögn er áfall. Þetta verður feimnismál eða tabú.“ Lykke telur þó að það hafi það verið rétt ákvörðun að segja upp strax, því það hefði ekki verið betra að vera í óvissu í marga mánuði.



Vala Björk Valgeirsdóttir í símaverinu

Spennandi verkefni

Lykke er verkefnisstjóri hjá fyrirtækinu. Það hlýtur að vera mikið að gera? „Það segir sig sjálf“, segir Lykke, „kerfin voru þar til nýlega jafn mörg og áður en fólkíð miklu færra. Á sama tíma hafa allir lagt hart að sér að veita viðskiptavinum sínum sömu þjónustu og áður. Vinnuálagið því er mikið en verkefnin eru sem betur fer spennandi. Auðvitað vill maður gjarnan vinna vel og mikið fyrir fyrirtækið sitt en það er líka takmarkað hversu mikið og lengi fólk getur unnið. Það eru gerðar miklar kröfur um yfirvinnu. En sem betur fer erum við farin að sjá fyrir endann á þessu.“

Tvíþætt hlutverk trúnaðarmanna

Eins og fram hefur komið er Lykke trúnaðarmaður VR. Í hverju er starf þitt sem trúnaðarmaður helst fólgið? „Það tekur til tveggja megin þátta; annars vegar kjaramála og hins vegar til persónulegra mála, ég er mjög mikið í því. Svo ég tali af eigin reynslu, þá var Tali orðið skipulagt fyrirtæki eftir skemmtileg byrjunarár. Hlutir voru orðnir í svo föstum skorðum að það var jafnvel farið að verða svolítið leiðinlegt“, segir Lykke og brosir. „Engin átök. Þegar allt gengur vel þá koma upp öðruvísi vandamál t.d. eineltismál og samskiptaleyfi. Ég held núna þurfum við að taka lotu í grunnvandamálum eins og kjaramálum. Ég var t.d. að hvetja fólk til þess að fara að biðja um launaviðtöl um daginn“.



Ragnar Garðarsson og Eva Dóra Hrafnkelsdóttir

Sjálfum sér trú

„Það er gott að vera trúnaðarmaður hér. Upplýsingaflæði er gott, við fáum tækifæri til að tjá okkur við starfsfólk og starfsmannahald. En alltaf má bæta. Hér er einnig trúnaðarmaður hjá Rafiðnaðarsambandinu og þar hefur þróast mjög gott samstarf okkar á milli, hann var hjá Íslandssíma og ég hjá Tali. Það tekur tíma að vinna sér traust, það kemur ekki af sjálfu sér. Góður trúnaðarmaður þarf að geta átt góð samskipti bæði við stjórnendur og starfsmenn, vera trúr sjálfum sér og áreiðanlegur.“

Garðrækt og karate

Það er væntanlega ekki mikill tími eftir þegar vinnunni og fjölskyldunni sleppir því það hlýtur að vera fjörukt heimilislífið með tvíburastráka á fjórða ári. Hvað með áhugamálin? „Ég hélt nú þegar ég var yngri að ég myndi aldrei fá áhuga á garðvinnu því mamma var alltaf að pína mann í þetta. En ég er orðin alveg á kafi í þessu. Við búum uppi á Vatnsenda, við óræktað svæði sem við erum að rækta upp. Áður stundaði ég karate og þar kynntist ég manningum mínum, í slagsmálum“, segir Lykke og hlær. „Hann vinnur hjá Símanum. Af augljósum ástæðum er því ekki talað um vinnuna heima hjá mér.“ ■

Stóri-Kambur

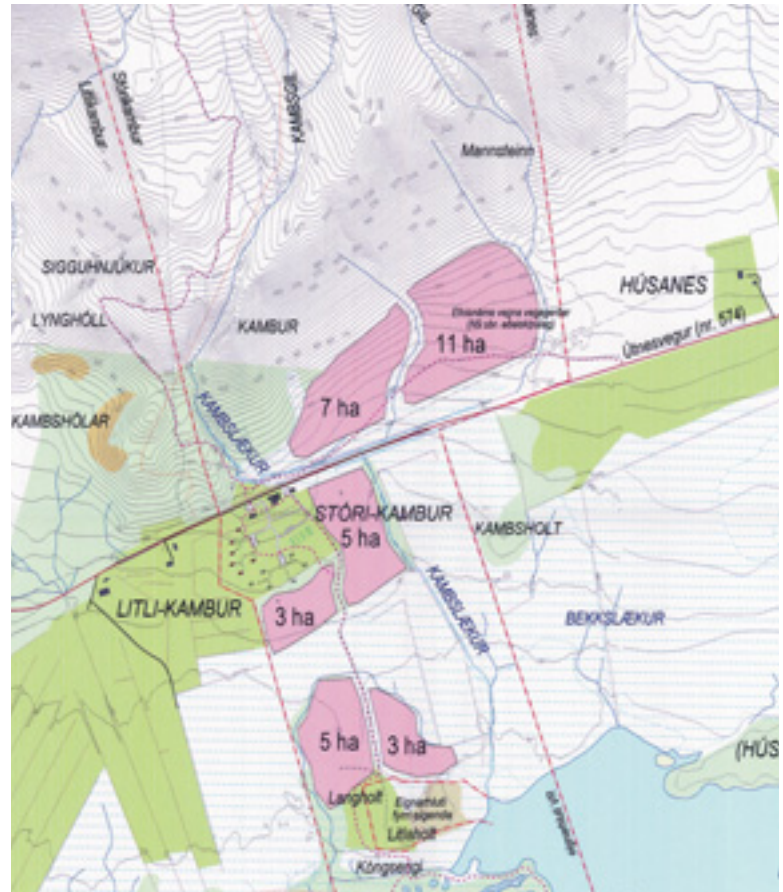
Orlofshúsalóðir undir Jökli

Lýst er eftir áhuga félagsmanna á því að leigja lóðir undir orlofshús í landi VR að Stóra-Kambi. Landið er staðsett í Breiðuvík á Snæfellsnesi, skammt frá Arnarstapa eða um 190 km. fjarlægð frá Reykjavík.

Hafa skal þó í huga að eingöngu er um frumkönnun á áhuga félagsmanna að ræða þar sem ekki hefur verið tekin endanleg ákvörðun um framkvæmdina og ekki hefur verið skipulögð byggð á svæðinu. Möguleiki er á að byggja milli 20 og 30 hús á þessum skika. Verði lóðanna verður stillt í hóf, þar sem hugsanlegt er að leigutakar lóða muni taka þátt í uppbyggingu og skipulagi svæðisins. Svæðið sem um ræðir er ofan Þjóðvegur á undirlendi við fjallsræturnar með útsýni út á sjó. Veiðiréttindi eru í Miðhúsvatni sem liggur niðurundir sjó. Á kortinu hér til hliðar er fyrirhugað orlofshúsasvæði merkt með bleikum lit, alls 18 hektarar.

VR á þegar á jörðinni, neðan vegar, tveggja hæða orlofshús sem fest voru kaup á árið 1999 og leigt hefur verið út til félagsmanna við mikla ánægju.

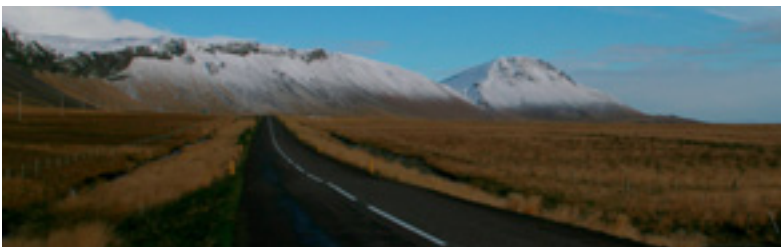
Áhugasamir félagsmenn eru beðnir um að skrá nafn sitt, kennitölu og símanúmer á www.vr.is eða hafa samband við **Þjónustuver VR í síma 510 1700**, fyrir **föstudaginn 12. desember nk.**



Náttúruperla

Segja má að Stóri-Kambur sé mitt á milli Búða og Arnarstapa en þar hefur verið byggð upp töluverð orlofshúsabyggð á síðustu árum. Sé litið í vestur frá Stóra-Kambi er um 7 km. Leið á Arnarstapa þar sem er m.a. miðstöð ferða á Snæfellsjökul. Hellnar eru við inngang þjóðgarðsins Snæfellsjökuls sem er yngsti þjóðgarður Íslands, stofnaður árið 2001. Merktar hafa verið gönguleiðir á þessu svæði. Ströndin á milli Arnarstapa og Hellna og Búðir eru utan þjóðgarðsins en þau svæði eru friðlönd og í umsjón þjóðgarðsvarðar. Í næsta nágrenni þjóðgarðsins eru ferðaþjónustuaðilar sem bjóða upp á vélsleðaferðir á jökulinn, hestaferðir, sjóstangaveiði og hvalaskoðun svo eitthvað sé nefnt. Aðrir sérhæfa sig í ró og kyrrð, dulúð og þeim mætti sem talinn er stafa frá jöklinum.

Leiðin að Stóra-Kambi frá Reykjavík liggur gegnum Borgarfjörð og meðfram strandlengu Snæfellsness að sunnanverðu. Ekið er um Miklaholtshrepp með fagurri fjallasýn og Löngufjörum sem einstakt er að heimsækja. Staðarsveitin tekur svo við sem ekki síst er fræg fyrir ölkelduvatnið á bænum Ölkeldu og á Lýshóli. Í Staðarsveit er og fjöldi vatna og víða góð veiði-, báta- og seglbrettaaðstaða. Selafjara er við bæinn Ytritungu í Staðarsveit. Hægt er að keyra hringinn á nesinu og einnig yfir það þvert yfir Fróðárheiði og þá er örskammt til Ólafsvíkur.



Brostin augu

Geðveiki á vinnustað



Höfundur: Sigursteinn Másson, formaður Geðhjálp

Vetrarmyrkrið er skolið á með tilheyrandi svartsýnisköstum og þreytu. Úti á vinnustöðunum er fjöldi fólks sem finnur fyrir þyngslum í skammdeginu og margir stríða að staðaldri við geðraskanir. Sigursteinn Másson hélt á dögnum fyrirlestur í hádegisfyrirlestraröð VR sem hann nefndi geðveiki á vinnustað, efni sem svo sannarlega á erindi til allra. Hann skrifar hér um eigin reynslu og almennt um málið.

Þegar ég er spurður hvernig þekkja megí geðsjúka á vinnustað segi ég: „Horfðu í augun“. Það er engin lygi að augun eru spegill sálarinnar. Brostin augu á annars fallegu, blíðu og brosmildu andliti segja sína sögu. Ætli það sé tilviljun hvað fræga fólkið kýs að dyljast á bak við sólgleraugu flestum stundum? Hvernig líður Becham?

Gríman sett upp

Á milli tíu og tuttugu þúsund manns stríða við geðraskanir á Íslandi á hverjum degi, langflestir á vinnustöðum þar sem gríman er sett upp fyrir framan baðherbergisspegilinn á morgnana. Nú hefur flensufaraldur gengið yfir og þá eru það að öllum líkindum þúsundir sem nota tækifærið og hringja rámmi röddu í yfirmann og segjast vera með svo mikinn hita, höfuð- og beinverki þegar kvíði væri hin rétta afsökun.

Erfið reynsla

Þetta upplifði ég nokkrum sinnum þegar ég starfaði sem fréttamaður á Stöð Tvö. Ég elskaði starfið en ekki hina, oft á tíðum, vægðarlausu samkeppni sem fylgdi því. Ég var framan af yngstur og var látinn finna það. Þegar ég hugsaði ekki um einstaka niðrandi skot á fréttastofunni horfði ég í örvæntingu út um gluggann, vitandi að ég væri öðruvísi. Ég fyrirleit sjálfan mig og tilfinningar mínar sem ég var viss um að væru ekki réttar. Tilfinningar sem engin mundi skilja og allra síst ég sjálfur.

Eftir að ég sótti mér frekara nám og þjálfun í fréttamennsku til Evrópu kom ég til baka, breyttur maður. Ég stóð fyrir framan vinnufélagana og sagðist vera samkynhneigður, horfðist í augu við tilveru mína og tilfinningar. Seinna hefur mér skilist betur hvað þetta er óskaplega mikilvægt. Það að vera í góðu tilfinningalegu sambandi við sjálfan sig og sína nánustu. Þetta hefur oft verið nefnt jarðsamband.

Trúnaður um veikindin

Geðsjúkur einstaklingur á vinnustað þarf ekki á því að halda að aðrir séu sífellt að gjóa augunum til hans eða velta fyrir sér veikindum hans. Hann þarf fyrst og fremst að eignast góðan trúnað um veikindi sín. Þannig getur verið besta leiðin að vinur eða vinkona viðkomandi taki fyrsta skrefið, sú persóna sem fyrir á greiðasta leið að einstaklingnum. Þetta þarf að gerast ljúflega og áreynslulaust, jafnvel fyrir utan vinnustað. Í framhaldi af þessu kann að vera nauðsynlegt að trúnaðarmaður komi að í því skyni að koma einstaklingnum undir læknishendur.



Frá fyrirlestri Sigursteins



Sigursteinn Másson segir frá reynslu sinni

Skapandi máttur

Ég þakka guði fyrir mín geðhvörf. Sjúkdómur sem veitt hefur mér svo góða innsýn inn í líf fjölda fólks og veitt mér tækifæri sem vart hefðu annars skapast. Mest þakka ég þó guði fyrir að hafa hjálpað mér að halda niðri neikvæðum einkennum sjúkdómsins í meira en 4 ár. Þunglyndi og kvíði eru mjög erfiðir sjúkdómur að kljást við rétt eins og geðhvörfin en geta verið þeim sem fyrir þeim verða til blessunar. Það er mikill skapandi máttur í geðveikinni og þess vegna engin tilviljun að margir fremstu listamenn, núlifandi og fyrri alda höfðu þessa sjúkdóma sem og stjórnámálmenn. Aðalatriðið er að beisla orkuna rétt, sífellt viðvangsefni Íslendinga, sem stjórnámálamönnum hefur tekist misvel.

Plága 21. aldarinnar?

Geðveiki verður plága 21. aldarinnar ef ekki verður breytt um áherslur í geðheilbrigðismálum. Orðið geð er næstum það sama og guð. Sá sem tapar geðinu tapar guði sínum. Þegar maður tapar guði missir maður tilganginn með sjálfru lífinu. Ekkert verður jafn tortímandi fyrir manninn og það að missa geðið og fá það ekki bætt. Sú tortíming kemur ekki aðeins niður á þeim sem veikist heldur einnig öllum í kring. Þess vegna snýst hin rétta leið í geðheilbrigðismálum ekki aðeins um betri lyf og spítala. Hún snýst um að snúa því kerfi sem við höfum á hvolf, hrista vel og raða dótinu upp á nýtt í kassann.

Hvatning og samúð

Einkunnarorð Geðræktarinnar: Engin heilsa án geðheilsu, eru svo sönn og stór. Þetta snýst þess vegna um samskipti á vinnustað, hvatningu, eftirtekt, samúð, ást, snertingu, augntillit, kímniáfu og svo margt, margt fleira en mest um það að við séum góðar manneskjur. ■

Streituskólinn

Námskeið fyrir trúnaðarmenn

VR hefur áveðið í samvinnu við Streituskólann að veita trúnaðarmönnum fræðslu um streitu og áhrif hennar á heilsu og lífni. Á námskeiðum Streituskólans eru fyrirlestrar um eðli og eiginleika streitu og streitutengdra vandamála. Sagt er frá tengslum við líkamleg og andleg einkenni og sjúkdóma. Rætt er um áhrif á vinnugetu og hættu á kulnun í starfi. Greint verður frá rannsóknum á fjárhagslegum áhrifum streitu á rekstur og framleiðni fyrirtækja og áhrifum streitu á lífsstíl og fjölskyldulíf. Gefin verða streituráð og veitt fræðsla um forvarnir gegn streitu. Skipulag námskeiða sem fyrirhugað er að halda í janúar 2004 er á þessa leið:

Dagur 1

Hvað er streita?
Streita og álagstengd vanlíðan.
Streituvaldar í vinnunni.
Streituvíðbrögð.

Dagur 2

Hvað er til ráða?
Forvarnir hvernig vörumst við neikvæða streitu.
Streituforvarnir í vinnunni.
Hvernig eiga viðbrögð trúnaðarmanns að vera við streitu og streitutengdum vandamálum.

Kennarar:

Ólafur Þór Ævarsson, geðlæknir, dr.med. Forvarnir ehf.
forvarnir@mmedia.is
Steinunn I. Stefánsdóttir, B.A. sálfræði, M.Sc. viðskiptasálfræði og streitustjórnun. Starfsleikni. steinunn@starfsleikni.is

Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?

Í október hófst áttak til að vekja athygli á rétti starfsmanna til að kjósa sér trúnaðarmann á vinnustað. Fulltrúar félagsins munu á næstu vikum heimsækja mörg þeirra fyrirtækja þar sem ekki er starfandi trúnaðarmaður og dreifa upplýsingum. Ef ekki er starfandi trúnaðarmaður á þínum vinnustað, hafðu samband við okkur í síma 510 1700 eða með því að senda skeyti á elisabet@vr.is. Hjá VR eru hátt í tvö hundruð trúnaðarmenn en starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á vinnustað þar sem vinna 5 - 50 starfsmenn en tvo þar sem vinna fleiri.

Kannaðu hvort þú átt þér trúnaðarmann á www.vr.is

Nokkur andlit trúnaðarmanna VR



Alfhildur Guðmundsdóttir er bókarí hjá Fjárstoð ehf. Þar hefur hún unnið í tvö ár en var áður í ýmisskonar skrifstofustörfum. Fjölskyldan skiptir hana mestu máli í lífinu.



Anna Lovísa Bjarnadóttir starfar í húsumsjón hjá Breiðabliki, aðalstjórn. Hún hefur verið í starfi þar í tvö og hálf ár og hefur umsjón með afgreiðslu, búningsklefum o.fl. Fjölskyldan og heilsan skipta Önnu mestu máli í lífinu.



Arinbjörn Ólafsson er aðalbókarí hjá Karl K. Karlssyni og hefur verið þar í fjögur ár. Fjölskyldan skiptir hann mestu máli í lífinu.



Benedikt Halldórsson er sölumaður hjá Rekstarvörum hf. og hefur unnið þar í þrjú ár. Hann vann áður sem ráðgjafi hjá SÁÁ. Það er fjölskyldan sem skiptir hann mestu máli í lífinu.



Ellen Emilsdóttir starfar við flugrekstrarbókasafn hjá Flugfélaginu Atlanta og hefur gert undanfarin 6 ár. Áður var hún í samsvarandi starfi hjá Flugleiðum. Hana skiptir fjölskyldan mestu máli í lífinu og að vera sáttur og hamingjusamur.



Frosti Viðar Gunnarsson er lánafulltrúi á fjármálasviði hjá VÍS en þar hefur hann starfað í sex ár. Það sem skiptir mestu máli í hans lífi er fjölskyldan og fótboltinn.



Guðrún Oddsdóttir starfar í fjárhagsdeild DHL á Íslandi og þar hefur hún verið sl. 8 ár.



Helena Guðmundsdóttir er aðalbókarí hjá Hraðflutningum ehf. og hefur verið þar í tvö og hálf ár en hún vann áður hjá BM flutningum. Hana skiptir mestu að láta sér líða vel og njóta lífsins til hins ýtrasta.



Jóhanna S. Rúnarsdóttir starfar við toll og innheimtu hjá B&L og hefur gert það í 12 ár. Það sem skiptir hana mestu máli í lífinu er fjölskyldan, heilsan og að standa sig vel í því sem hún tekur sér fyrir hendur. Hún vill lifa lífinu lífandi.



Rakel Rós Ólafsdóttir er ferðamálafræðingur hjá Ferðaskrifstofu Íslands og hefur starfað þar í tvö og hálf ár. Hana skiptir mestu máli í lífinu fjölskyldan, vinirnir og góð heilsa.



Solveig Björnsdóttir hefur starfað við þjónustu og upplýsingagjöf hjá Elko ehf. í tæplega 3 ár. Það sem skiptir Solveigu mestu máli í lífinu er að henni og hennar fólki líði vel, séu öruggir og sáttir við fortíð, nútíð og framtíð.



Vala B. Jóhannsdóttir sinnir verslunarstörfum hjá versluninni DU PARRET AU MEME. Hún hefur verið þar í tvö ár en var áður verslunarstjóri hjá Do re mí í Mosfellsbæ. Hana skiptir mestu máli fjölskyldan, heilsan og heildarleiki.

Evrópufréttir

Finnland

Hert eftirlit með reglum um erlent vinnuafli

Innanríkisráðherra Finnlands, Kari Rajamäki, hefur sett á laggirnar framkvæmdanefnd sem ætlað er að skoða leiðir til koma meiri festu á framkvæmd reglna um erlent vinnuafli. Þetta gerist í kjölfar þess að Baltnesku löndin munu fá aðild að Evrópusambandinu árið 2004. Ráðherrann hefur bent á að það þurfi að koma í veg fyrir misnotkun á erlendu vinnuafli en þó sérstaklega þeim sem koma frá Eistlandi, Lettlandi og Litháen. Frá þessum löndum kemur mikið af ódýru vinnuafli til finnskra fyrirtækja og þegar löndin hafa gengið í Evrópusambandið mun ekkert hefta för þeirra um sambandsríkin. Stéttarfélag hafa bent á hina djúpu gjá sem er á milli þessara landa og Finnlands varðandi efnahag og félagslegt öryggi og krafist hertrar framkvæmdar á reglum um erlent vinnuafli. Þannig má segja að þótt lög og reglur séu afar skýr um að ekki megi mismuna erlendum starfsmönnum eða greiða þeim lægri laun að þá hefur það ekki verið raunin og lítið eftirlit verið með að rétt sé staðið að málum.

Þýskaland

Lengri opnunartími verslana

Nú í sumar gekk í gildi ný löggjöf sem leyfir verslunum í Þýskalandi að hafa opið lengur á laugardögum. Þess er hins vegar vænst að aðeins fáir muni notfæra sér þessa heimild. Nú er heimilt að hafa opið frá 06:00 til kl. 20:00 í stað kl. 16:00 eins og áður. Vonast hafði verið til að lenging opnunartímans myndi auka verslun og myndi þannig hafa jákvæð áhrif á þýskan efnahag. Margir hafa hins vegar bent á að fáar verslanir munu nýta sér heimildina því ekkert bendi til þess að neytendur munu auka útgjöld vegna þessa.

Nýr kjarasamningur í smásölu

Stéttarfélag og félag vinnuveitenda í smásölu hafa lokið gerð kjarasamninga til tveggja ára. Í samningnum er fólgin 1.7%-1.9% launahækkun á árunum 2003 og 2004. Auk þess var samið um 20% hærri eftirvinnutaxta vegna vinnu á laugardögum og milli kl. 18:30-20:00 á virkum dögum.

Holland

Stéttarfélag hafna endurupptöku 40 tíma vinnuviku

Stór fyrirtæki í Hollandi hafa krafist þess að aftur verði snúið til þess fyrirkomulags að hafa 40 tíma vinnuviku. Stéttarfélag hafa alfarið hafnað þessari kröfu og segja það alveg úr takti við þá staðreynd að nú sé þróunin sú að launamenn starfi með sveigjanlegum vinnutíma sem sé fyrirkomulag sem komið var á með því að samþykka minni launahækkanir. Eins og staðan er í dag eru langflestir sem starfa í færri tíma en 40 á viku og hjá opinberum starfsmönnum er meðal vinnuvikan t.d. 36 klukkustundir. Vinnuveitendur segjast ekkert skilja rök stéttarfélaganna og benda á að starfsmenn geti alveg eins unnið sveigjanlega 40 tíma á viku eins og þeir geti unnið 36 sveigjanlega tíma.



Arni Leósson tekur púlsinn á Evrópu

Austurríki

Meiri þátttaka eldri borgara

Alþýðusambandið (ÖGB) hefur krafist þess að meiri kraftur verði settur í að auka þátttöku eldri borgara á vinnumarkaði og að endir verði bundinn á mismunun við ráðningar vegna aldurs. Á ráðstefnu um málið í Linz í júní var talað um að setja ætti stefnumarkmið sem ætlað væri að gera almenning meira meðvitaðan um þetta málefni og auk þess að setja reglugerð gegn mismunun. Nýjustu tölur benda til þess að atvinnuleysi þeirra sem eldri eru fari ört vaxandi, mest meðal kvenna 55 ára og eldri og karla 60 ára og eldri. Þessu tengt var einnig bent á nauðsyn þess að huga betur að heilsuvernd og öryggismálum aldraðra á vinnustað og að þess sé gætt að þeir vinni verkefni sem hæfi aldri þeirra.

Opnunartími verslana

Í sumar afgreiddi þingið í Austurríki breytingu á löggjöf um opnunartíma verslana. Fyrir breytinguna gátu verslanir haft opið til kl. 19:30 á virkum dögum og til kl. 17:00 á laugardögum. Nýja löggjöfin leyfir verslunum að hafa opið til kl. 21:00 á virkum dögum og til kl. 18:00 á laugardögum. Stéttarfélag verslunarmanna hefur þó gagnrýnt þessar breytingar og óttast að þessar opnunartímar verði almennt nýttir af verslunum án þess að á móti komi betri vinnuástanda fyrir verslunar-fólk.

Svíðþjóð

Átak til að fækka veikindadögum

Ríkisstjórn Svíðþjóðar hefur ákveðið að setja ≈109 milljón evrur (ísk. 9.8 milljarðar) til vinnumiðlana í Svíðþjóð sem hluti af samstilltu átaki við að koma þeim sem eru í langtíma veikindafri frá vinnu aftur út á vinnumarkaðinn. Miklar veikindafjarvistir frá vinnu í Svíðþjóð eru enn mikið vandamál þar í landi. Viðbrögð ríkisstjórnarinnar eru m.a. að ráða 700 sérstaka ráðgjafa í vinnumiðlanir og greiða hluta launa starfsmanna sem erfitt er að finna starf fyrir. Átakið hefst í ársbyrjun 2004 og beinist að þeim sem hafa verið a.m.k. tvo mánuði frá vinnu vegna veikinda á árinu á undan. Aðallega er þetta fólk á atvinnuleysisbótum eða þeir sem af ýmsum ástæðum hafa ekki snúið aftur til síns fyrra starfs. Grunur manna er sá að mikill fjöldi þeirra sem tilkynna sig veika eru að því til að fá sjúkradagpeninga þar sem þeir eru hærri en atvinnuleysisbæturnar.

Stöðug félagsaðild að stéttarfélagum

Tölur fyrir árið 2002 sýna að félagsaðild að stéttarfélagum í Svíðþjóð er nokkuð stöðug í kringum 80% og er þetta þrátt fyrir að atvinnuleysi hefur aukist og að þróunin hefur frekar verið niðurávið í öðrum Evrópulöndum.

Breytingar á vinnuverndarlögum

Áhersla á heilsuvernd starfsmanna

Höfundur: Halldór Grönvold, aðstoðarframkvæmdastjóri ASÍ

Seinni hluti

Ný Vinnuverndarlög boða nýja sýn á vinnuvernd og hvaða þættir falli undir hana. Þannig segir í lögum að eitt af markmiðum heilsuverndar starfsmanna sé að taka á félagslegum og sálrænum áhrifaþáttum í vinnuumhverfi og á vinnustað og „stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna. Hér er verið að viðurkenna ákveðinn heilbrigðisvanda og tengja hann heilsuvernd starfsmanna, ekki síst hvað varðar vinnustreitu.

Félagslegir og sálrænir þættir

Rannsóknir hafa leitt í ljós að 28% alls launafólks í Evrópu verða fyrir neikvæðu álagi vegna vinnustreitu. Konur verða nú frekar fyrir vinnustreitu en karlar. Ef skoðaðar eru einstakar starfsgreinar kemur fram að 35% fólks í tæknistörfum verða fyrir álagi og 25% starfsmanna í skrifstofustörfum. Í báðum tilfellum hefur vinnustreita vaxið umtalsvert á síðustu árum samhliða breytingum á skipulagi vinnunnar og starfsaðstæðum. Þá sýna allar rannsóknir að vinnustreita fer almennt vaxandi á vinnumarkaði.

Vinnustreita er nú næst algengasta vinnutengda heilsufarsvandamálið í Evrópu og kemur næst á eftir bakverkjum. Vaxandi vinnustreita er ekki aðeins áhyggjuefni vegna afleiðinga hennar fyrir heilsu starfsmanna. Hún hefur einnig bein áhrif á hag fyrirtækja og útgjöld samfélagsins. Þannig er áætlað að árlegur kostnaður vegna vinnustreitu í aðildarríkjum ESB sé sem svarar 20 billjónum € (Evra) og fari hratt vaxandi.

Einelti

Í lögum er einnig vikið sérstaklega að einelti á vinnustöðum en um það segir að félagsmálaráðherra

skuli setja nánari reglur um „hvaða kröfur skuli uppfylla varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu, svo sem.. um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum„. Í greinargerð með frumvarpinu kemur fram að með einelti sé átt við „endurtekna áreitni eða aðra ótilhlýðilega háttsemi, þar á meðal kynferðislega áreitni, sem beint er að einum eða fleiri starfsmönnum á vinnustað. Mikilvægt er að starfsmenn njóti verndar gegn andlegu áreiti sem og líkamlegu enda ljóst að þess kyns neikvæð áreitni í starfi getur valdið vanlíðan hjá fólki. Hér er um mikilvæg nýmæli að ræða, en ASÍ og VR hafa ítrekað gert kröfu um að ákvæði um varnir gegn einelti yrðu sett inn í vinnuverndarlögin.

Hvildartími

Viðamiklar breytingar hafa einnig verið gerðar varðandi rétt starfsmanna til hvíldartíma og frídaga og um hámarksvinnutíma. Tilgangurinn er að lögleiða helstu reglur vinnutímatilskipunar ESB. Þannig er komið inn ákvæði um hámarksvinnutíma. Þá er skerpt á ýmsum öðrum atriðum þó gagnrýna megi þá nálgun sem valin hefur verið fyrir að hún gangi of skammt. Mikilvægt er í þessu sambandi að með lögum er búið að skilgreina hlutverk Vinnueftirlits ríkisins við framkvæmd hvíldar- og frítímaákvæða og styrkja valdheimildir þess ef þessar reglur eru brotnar. Nú er tryggt að störf þeirra sem vinna við heimilishjálpi skuli njóta sömu verndar og lúta sömu reglum og gilda um önnur störf. Jafnframt að nemar og lærlingar skuli eftirlíðis teljast til starfsmanna og njóta viðeigandi verndar, jafnvel þó um ólaunaða vinnu sé að ræða. Ákvæði eru í lögum um markaðseftirlit með vélum, tækjum og öðrum búnaði sem miða að aukinni vinnuvernd. Í lögin er síðan bætt ákvæði sem



ætlað er að treysta frekar vinnuvernd ungmenna. Loks má nefna ítarlegar reglur um tilkynningaskyldu og skráningu og rannsóknir á vinnuslysum.

Mikið starf framundan

Vinnuverndarlögin með áorðnum breytingum eru mikilvægt verkfæri til að efla vinnuverndarstarf í fyrirtækjum og bæta vinnuaðstæður og skipulag vinnunnar. Það er hins vegar mikið starf framundan við að hrinda efni þeirra í framkvæmd. Hvort heldur um er að ræða áætlanir á vinnustað um áhættumat og heilsuvernd starfsmanna eða sérstakar aðgerðir gegn vinnustreitu og einelti á vinnustað. Ábyrgð atvinnurekenda er skýr og mikilvægt að efla starfsemi VER til að stofnunin geti sinnt auknu fræðslu-, leiðbeiningar- og eftirlitshlutverki sínu. Starfsfólkið úti á vinnustöðunum með aðstoð stéttarfélaganna gegna einnig mikilvægu hlutverki. Þeirra hlutverk er veita atvinnurekendum nauðsynlegt aðhald og stuðning og leggja sitt lóð á vogarskálarnar til að gera vinnustaðinn og aðstæður þar að góðum og heilsusamlegum stað til að starfa og dveljast á. ■

Þenslan skilar sér ekki til verslunarmanna

- lítið dregur úr atvinnuleysi meðal félagsmanna VR þvert á þróun á landsvísu

Atvinnuleysi meðal félagsmanna í VR hefur ekki minnkað frá því í febrúar, þvert á þróunina almennt sem sjá má á nýjasta yfirliti Vinnuálagstofnunar. Atvinnuleysi á landinu öllu hefur minnkað jafnt og þétt frá febrúar þegar það var 4,1% af mannafla á vinnumarkaði í 2,7% í september. Atvinnuleysið var mest á höfuðborgarsvæðinu en minnst á Austurlandi, sem ekki kemur á óvart í ljósi stóriðjuframkvæmda í fjórðungnum. Í febrúar sl. voru 1.806 á skrá hjá Úthlutunarnefnd atvinnuleysisbóta nr. 2, sem VR er aðili að, þar af var 1.161 félagsmaður VR. Í september voru atvinnulausir félagsmenn VR 1.201. Hlutfall atvinnulausra félagsmanna hefur haldist svipað á tímabilinu eða um og yfir 6% af þeim sem greiða félagsgjöld. Það er félaginu verulegt áhyggjuefni að uppsveiflan í efnahagslífinu undanfarna mánuði hafi ekki skilað starfsfólki í verslun og þjónustu á höfuðborgarsvæðinu sama ávinningi og meirihluta fólks á vinnumarkaði.

Neyðarlínan braut jafnréttis- lög á félagsmanni VR

Neyðarlínan hefur verið dæmd til að greiða konu sem gegndi starfi vaktstjóra 1.350 þúsund krónur í bætur vegna brota á ákvæðum jafnréttislaga þegar gengið var framhjá henni við ráðningu í varðstjórastöðu hjá fyrirtækinu. Þetta er fyrsti dómurinn sem tekur á jafnrétti varðandi ráðningu í stöðu hjá einkafyrirtæki svo vitað sé.

Málsatvik eru þau að konan hafði gegnt starfi eins af fjórum vaktstjórum hjá Neyðarlínunni en hinir vaktstjórnarnir voru karlar. Störfin voru auglýst laus til umsóknar sem fjórar varðstjórastöður og sótti konan um ásamt karlmönnum þremur. Karlarnir fengu allir ráðningu sem varðstjórar en konunni var hafnað og undirmaður hennar, sem var karlmaður, ráðinn til að gegna starfi fjórða varðstjórans. Konunni var boðið starf almenns neyðarvarðar sem hún hafnaði og var henni þá sagt upp störfum. Hún kærði til kærufndar jafnréttismála og vann málið þar en ekki náðist sátt um bætur. Þá stefndi hún Neyðarlínunni fyrir brot á jafnréttislögum.

Niðurstaða dómsins er sú að fyrirtækið hafi brotið jafnréttislögin með því að ganga framhjá henni við ráðninguna og voru henni dæmdar bætur að upphæð 1,1 milljón króna vegna fjártjóns sem hún varð fyrir og 250 þúsund krónur í miskabætur þar sem talið var að gengið hafi verið framhjá henni við stöðuveitinguna og þær ástæður sem gefnar voru í uppsagnarbrefi til þess fallnar að valda henni sárindum.

„Dómurinn er góð áminning til vinnuveitenda að gleyma ekki ákvæðum jafnréttislaga við ráðningu í stöðu. Í þessu máli gat vinnuveitandi ekki sýnt fram á að þeir sem gegndu umræddum stöðum, sem allt voru karlmenn, hafi verið hæfari en konan,“ sagði Guðmundur B. Ólafsson lögfræðingur VR um málið.



Skilaboð í SMS!

Viltu fá áminningar um réttindi þín í SMS?

VR hefur hafið söfnun á gsm númerum félagsmanna til að koma völdum skilaboðum sem varða réttindi þeirra á framfæri með þessu móti. Athugið að SMS skilaboð verða ekki send oftár en einu sinni í mánuði.

Sendu SMS skilaboðin*
AA VR <KYN ÞITT> <FÆÐINGARÁR ÞITT> t.d. AA VR KVK 1965 í númerið 1900

...og þú getur unnið þér inn flug og gistingu innanlands fyrir 2 eða miða í bíó. 100 bíómiðar eru í boði.

Einnig getur þú skráð þig á netinu www.vr.is og þá höfum við netfangið þitt líka.

Dregið verður úr innsendum númerum þann 15. janúar nk.

Til að afskrá sig nægir að senda skilaboðin AA VR STOP

*Skráning með sms kostar einungis 14 kr.

Krossgáta

	ARGAR	FISKUR	BELTA	DIKERT- AR GLUFUR	GANGLA	SLÆR	ASKAR
APP- EL- SNA VE- LT- UR							
EIN- K- UM							
↓	HINDR- UN	SAUR GREINR	SKÓLI RÝJA		MUNDIN FÖLL LYTIL KASTÖR		21
ÓHR- EINKA			3	SPÖNA- MAT- VEIDAR- FERI			4 ANEGD- UR
STÚT- ARNIR	31					ÞAKHED	
ÞYKK- ILDI				RENGIR VOTTA FYRIR	5		GRIPA GUD
LÍFIN + FÁLLS		8				38 KVEM- MAFN HARMUR	39
FER Í RÖÐUR	6	RYM- KOMM- FEREIN- INGUR		ALLA- TAPNA STIL- FERA	2		
NÆÐI	↕		15 LÆSIR HRÓ				KVAD KLDKAN
STELL- IR				SKÓFL- UR HÆÐSKU			33
HLASSÍÐ PEN- INGUR					LÍÐIN TÍÐ GATA	23	SÁRIR
VIRÐA	10			STARF FLÝTI		9	
LEKSAR- SPRÁKAN			11	DRYKK KLUBUR		LOKA- ORD	12 KLAUF- DÝR
GERI BÁL- REIDAN			NESINU SAUG	28			
AD- FINNSL- UR	29				NOKKUN VEGINN HEY		ELLEFU TAST- FÖLGINN
ENDING		HEYID	22 ÞRÉTT- AG ÞÁTUR	13			37
HÖFÐA FAGNAD- URINN					27 ÞEGAR STARF- ID		KOSTUR ÖLMAN
FÖR AF FÖTUM	↕	19				SVEFN	26 KESABA
VINNUR	18				AD- HÆFA		14
ÓHR- EINK- ADIR			16		MAN- UDUR SIGTA		
LESID	36			SSÖR MEIS	34		HOL- SKRÁFA MELNA
KALL		GRAS- TOTTI	LÍKAMS- HÖLUTUM FAUM- EFTI			32 FADIR SUIK	
VERMA	30			HVILT		SKIP- LÆGI	25
NÆSTA EKKI + ÞINKEN- DÝR			24				



Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í septemberblaðinu var „Aldrei brugðust bækkurnar bóndanum upp til dala.“ Yfir tvöhundrað lausnir bárust en hlutskörpust var að þessu sinni **Elísabet Gunnarsdóttir** starfsmaður hjá Bæjarhúsum ehf. í Garðabæ. Hún hefur fengið verðlaunin kr. 8.000.

Þá er hér ný gáta til lausnar. Höfundur gefur þá visbendingu að lausnin sé íslenskur málsháttur. Síðasti móttökudagur lausna er 1. desember nk. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja lausnum og skrifið „krossgáta“ utan á umslagid.

Útanáskriftin er: VR-blaðið, Húsi verslunarinnar, Krínglunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á netfangið vr@vr.is



Orlofshús á aðventunni

Er ekki tilvalið að skella sér í orlofshús á aðventunni? Þá er hægt að baka piparkökur, fönndra eða skrifa jólakort eða þá bara hafa það notalegt með fjölskyldunni fjarri borgarstressinu. Enn eru nokkur hús laus í desember og því lag að bregða sér út fyrir bæjarmörkin. Um vetrarleigu í orlofshúsum VR gildir reglan „fyrstur kemur fyrstur fær“ og eru húsin nú aldrei leigð meira en 3 mánuði fram í tímann. Helgin kostar 12.000 kr. fyrir hús með heitum potti og 9.000 fyrir önnur. Nánari upplýsingar í þjónustuveri VR í síma 510 1700 og á heimasíðunni www.vr.is

Atvinna fyrir alla

Góð störf - traust réttindi var yfirskrift ársfundar Alþýðusambands Íslands sem haldinn var dagana 23 - 24. október sl. Fjallað var um atvinnu-, efnahags- og kjaramál auk byggðamála á fundinum. Í ályktun um kjara- og efnahagsmál sem samþykkt var á fundinum er lögð áhersla á að í komandi kjarasamningum verði samið um launahækkningar sem tryggja launafólki kaupmáttaraukningu án þess að stöðugleika verði stefnt í voða. Auk þess er þess krafist að launafólk fái réttláta hlutdeild í aukningu þjódarverðmæta. Þá var ályktað um velferðarmál, atvinnu- og byggðamál, kjör erlendra starfsmanna og fleira. Í miðstjórn eru tveir fulltrúar aðildarféлага LÍV; Gunnar Páll Pálsson formaður VR og Stefanía Magnúsdóttir varaformaður VR og einn varamaður; Unnur Helgadóttir Verslunarmannafélagi Hafnarfjarðar. Þá var varaforseti ASÍ kjörinn úr röðum verslunarmanna Ingibjörg R. Guðmundsdóttir formaður LÍV. Sjá nánar efni fundarins og ályktanir í heild sinni á heimasíðu ASÍ www.asi.is



Að lána orlofshús

Í góðri trú leyfði móðir ungri dóttur sinni að fara með nokkrum vinkonum í orlofshús sem hún hafði leigt hjá VR í haust. Stelpurnar ætluðu bara að hafa það náðugt og lesa fyrir próf..... En þegar helginni lauk og umsjónarmaður hafði farið yfir húsið var nokkuð ljóst að helgin hafði ekki farið í próflestur eingöngu. Umgengnin var slæm og húsið illa þrifið. Smokkar fyrir utan svefnherbergisluggann og undir rúmi og símasjálfsalinn, öryggistækið á staðnum, var horfinn með festingum og öllu tilheyrandi. Helgin var því orðin frekar dýr þegar upp var staðið.

Þetta eru orlofshús félagsmanna VR og eru langflestir til fyrirmyndar hvað varðar umgengni. En af gefnu tilefni viljum við þó vinsamlega benda foreldrum og öðrum á að sá sem er skráður fyrir orlofshúsi ber fulla ábyrgð á því og getur því verið dýrkeypt að lána nafnið sitt.

Noregur

Kjör þeirra lægst launuðu versna við einkavæðingu

Í nýlegri könnun rannsóknarstofu alþýðusambandsins í Noregi kemur í ljós að þeir sem hafa lægstu launin tapa á því þegar ríkisfyrirtæki eru einkavædd. Rannsóknin leiddi í ljós að öll vinnuaðstaða og kjör þeirra lægst launuðu, og sem minnsta menntun höfðu, versnaði eftir einkavæðingarferlið en því var öfugt farið með þá sem höfðu hærri laun og sem höfðu æðri menntun því hjá þeim varð breytingin til batnaðar.

Mikil fjölgun atvinnulausra

Nýjustu atvinnuleysistöður í Noregi sem hagstofa þeirra gaf út í sumar sýnir að atvinnuleysi eykst mun hraðar en áætlanir höfðu gert ráð fyrir. Í apríl var atvinnuleysið t.d. 4.5% á landsvísi sem er 26% hækkun á einu ári.



„Ég er í áhrifastöðu“



Starf okkar
eflir
þitt starf

Það er gott að hafa góðan trúnaðarmann á vinnustað. Þeir gera bæði starfsfólki og stjórnendum mikið gagn enda getur góður trúnaðarmaður auðveldað samskipti þessara aðila. Þeir veita nauðsynlegar upplýsingar um réttindi og skyldur og gegna lykilhlutverki í gerð fyrirtækjasamninga þar sem þeir eru í forsvari fyrir starfsmenn í slíkum viðræðum.

Þú getur fengið upplýsingar um þinn trúnaðarmann á www.vr.is. Ef trúnaðarmann vantar á þinn vinnustað getur þú haft samband við skrifstofu VR í síma 510 1700 og óskað eftir kosningu.

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

